



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los  
Docentes de la Institución Educativa “San Ramón”  
Chanchamayo - 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRO EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION**

**AUTOR:**

Br. Tovar Yaurivilca, Roger

**ASESOR:**

Dr. Suarez Reynoso, Carlos Alberto

**SECCIÓN:**

Educación e Idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACION:**

Gestión y calidad educativa

**PERÚ – 2018**

## **PÁGINA DEL JURADO**

---

Dr. Peralta Villanes, Arturo Alfredo  
Presidente

---

Dr. Huamancaja Espinoza, Moisés  
Secretario

---

Dr. Suarez Reynoso, Carlos Alberto  
Vocal

## **DEDICATORIA**

A Dios

Por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.

**Roger.**

## **AGRADECIMIENTO**

A la EPG de la Universidad César Vallejo, por brindar la oportunidad de seguir estudios de maestría y doctorado que hacen que nos superemos profesionalmente.

A los docentes de la Institución Educativa “San Ramón”, distrito de San Ramón provincia de Chanchamayo, por aceptar y facilitar la realización de las actividades de aplicación y obtención de información para el presente trabajo de investigación científica.

Al Asesor Dr. Carlos Alberto Suarez Reynoso, por su compromiso y acierto en la conducción y culminación del presente trabajo de investigación científica.

**El autor.**

## DECLARACIÓN JURADA

Yo, Tovar Yaurivilca, Roger, estudiante del Programa de Maestría en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 19899508, con la tesis titulada “Clima organizacional y Satisfacción Laboral de los Docentes de la Institución Educativa “San Ramón” Chanchamayo - 2018”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La Tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la Tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de: fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, Setiembre del 2018



---

Tovar Yaurivilca, Roger  
DNI N° 19899508

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del Jurado:

Presento ante ustedes la Tesis titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa “San Ramón” Chanchamayo - 2018”. Con el objetivo de determinar la relación que existe entre clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa “San Ramón” Chanchamayo 2018, y la hipótesis; existe una relación positiva directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa “San Ramón” Chanchamayo 2018

En la parte I, se presenta la introducción, con la realidad problemática, los trabajos previos, las teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación del estudio, hipótesis y objetivos.

En la parte II, se presenta el método, y en ella el diseño de investigación, variables, operacionalización, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, métodos de análisis de datos, aspectos éticos.

En la parte III, los resultados; en la parte IV, la discusión; en la parte V, las conclusiones, en la parte VI, las recomendaciones y en la parte VII, las referencias según normas APA; concluyendo con los anexos.

**El autor.**

## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
Carátula	i
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración jurada	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de gráficos	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1. Realidad problemática	13
1.2. Trabajos previos	15
1.3. Teorías relacionadas al tema	21
1.4. Formulación del problema	35
1.5. Justificación del estudio	36
1.6. Hipótesis	37
1.7. Objetivos	38
II. MÉTODO	39
2.1. Diseño de investigación	39
2.2. Variables, operacionalización	41
2.3. Población y muestra	42
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección datos, validez y confiabilidad	42

2.5. Métodos de análisis de datos	45
2.6. Aspectos éticos	46
III. RESULTADOS	47
3.1. Descripción de resultados	47
3.2. Contrastación de hipótesis	57
IV. DISCUSION	71
V. CONCLUSIONES	77
VI. RECOMENDACIONES	79
VII. REFERENCIAS	80
ANEXO	82

Anexo N° 01: Instrumento

Anexo N°02: Validez del instrumento

Anexo N°03: Matriz de consistencia

Anexo N°04: Constancia emitida por la institución que acredita la realización del estudio

Anexo N°05: Base de datos

Anexo N°06: Evidencias fotográficas



## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Resultado de la variable clima organizacional de los docentes de la Institución Educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018.	47
Tabla 2: Resultado de la dimensión Mejora el servicio al usuario de los docentes de la Institución Educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018.	48
Tabla 3: Resultado de la dimensión Estimular el cambio y la innovación de los docentes de la Institución Educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018.	49
Tabla 4: Resultado de la dimensión crear un ambiente de trabajo positivo de los docentes de la Institución Educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018.	50
Tabla 5: Resultado de la dimensión mejorar el comportamiento ético de los docentes de la Institución Educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018.	51
Tabla 6: Resultado de la variable satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018.	52
Tabla 7: Resultado de la dimensión labor que plantea retos mentales de los docentes de la Institución Educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018.	53
Tabla 8: Resultado de la dimensión recompensas equitativas de los docentes de la Institución Educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018.	54
Tabla 9: Resultado de la dimensión condiciones apropiadas de trabajo de los docentes de la Institución Educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018	55
Tabla 10: Resultado de la dimensión compañeros colaboradores de los docentes de la Institución Educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018	56

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico 1: Resultado de la variable clima organizacional de los docentes de la Institución Educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018.	48
Gráfico 2: Resultado de la dimensión Mejora el servicio al usuario de los docentes de la Institución Educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018.	49
Gráfico 3: Resultado de la dimensión Estimular el cambio y la innovación de los docentes de la Institución Educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018	50
Gráfico 4: Resultado de la dimensión crear un ambiente de trabajo positivo de los docentes de la Institución Educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018	51
Gráfico 5: Resultado de la dimensión mejorar el comportamiento ético de los docentes de la Institución Educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018	52
Gráfico 6: Resultado de la variable satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018	53
Gráfico 7: Resultado de la dimensión labor que plantea retos mentales de los docentes de la Institución Educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018.	54
Gráfico 8: Resultado de la dimensión recompensas equitativas de los docentes de la Institución Educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018	55
Gráfico 9: Resultado de la dimensión condiciones apropiadas de trabajo de los docentes de la Institución Educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018	56
Gráfico 10: Resultado de la dimensión compañeros colaboradores de los docentes de la Institución Educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018	57

## **“Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los Docentes de la Institución Educativa “San Ramón” Chanchamayo - 2018”**

### **RESUMEN**

La situación problemática que dio origen al presente trabajo de investigación es la satisfacción laboral de los docentes en nuestras instituciones educativas por lo que se planteó la siguiente problemática: ¿Cuál es la relación que existe entre clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes e la Institución Educativa “San Ramón” Chanchamayo 2018?; con el objetivo de; determinar la relación que existe entre clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa “San Ramón” Chanchamayo 2018; con la hipótesis general, existe una relación positiva directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa “San Ramón” Chanchamayo 2018.

Se utilizó el método científico, bajo el diseño correlacional, el tipo de investigación no experimental, con una muestra de 54 docentes de la institución educativa “San Ramón” del distrito de San Ramón, provincia de Chanchamayo, se utilizó dos instrumentos uno para cada variable de estudio, la confiabilidad fue por el coeficiente Alfa de Cronbach y la validez por juicio de experto.

Se arribó a la conclusión siguiente: existe correlación alta entre clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa “San Ramón” del distrito de San Ramón, provincia de Chanchamayo, puesto que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es  $r_s = 0,751$ , hace posible esta afirmación.

**Palabras clave:** Clima organizacional, desempeño docente.

## **"Organizational Climate and Labor Satisfaction of Teachers of the Educational Institution" San Ramón "Chanchamayo - 2018"**

### **ABSTRACT**

The problematic situation that gave rise to this research work is the job satisfaction of teachers in our educational institutions, so the following problem was posed: What is the relationship between the organizational climate and the job satisfaction of teachers and the Educational Institution "San Ramón" Chanchamayo 2018?; with the objective of; determine the relationship that exists between organizational climate and job satisfaction of teachers of the Educational Institution "San Ramón" Chanchamayo 2018; With the general hypothesis, there is a direct positive relationship between the organizational climate and the job satisfaction of the teachers of the Educational Institution "San Ramón" Chanchamayo 2018.

We used the scientific method, under the correlational design, the type of non-experimental research, with a sample of 54 teachers from the educational institution "San Ramón" of San Ramón district, Chanchamayo province, we used two instruments one for each variable of study, the reliability was by the Cronbach's Alpha coefficient and the validity by expert judgment.

The following conclusion was reached: there is a high correlation between the organizational climate and the job satisfaction of the teachers of the "San Ramón" Educational Institution of the San Ramón district, Chanchamayo province, since Spearman's Rho correlation coefficient is  $r_s = 0,751$ , makes this claim possible.

**Keywords:** Organizational climate, teaching performance.

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad problemática**

En la actualidad vivimos una realidad en la que nuestras sociedades están conformadas por organizaciones, éstas por su naturaleza son de diversas características y responden a los usuarios de modo tal que terminan estructurando el desarrollo de la humanidad.

Cuando nos referimos a organización e institucionalización la hacemos sabiendo que pueden tener significado múltiple. Organización presenta un significado tan simple como cuando el profesor dirige su sesión de aprendizaje hasta conjunto complejo de estructuras tanto legales como administrativas de la educación como sistema en nuestro país. Al mismo tiempo, el vocablo parece ser también un sinónimo de institucionalización, que en la mayoría de los casos significa; modo en que se organiza la educación en las instituciones educativas, las universidades, los municipios, etc.

Las Instituciones Educativas hoy atraviesan por una tendencia denominada organizaciones que aprenden, por lo que pasamos de clima institucional a clima organizacional; ideas referidas a un mismo concepto a nivel Internacional, nacional y local.

De otro lado estas organizaciones tienen las mismas estructuras y sobre todo condiciones de infraestructura donde los actores educativos conviven a diario, sin embargo el clima organizacional no es lo óptimo esperado debido a causas internas y externas que hacen de estas instituciones no saludables para los actores es decir insatisfechos en lo que hacen.

A nivel internacional existen instituciones que han logrado establecer mecanismos que ayudan a los actores educativos a desempeñarse de modo que la organización se encuentre en permanente mejoramiento continuo como principio de la calidad.

A nivel nacional son muy pocas las instituciones que han emprendido un proyecto de mejoramiento que los conduzca a ser consideradas como instituciones que aprenden, sin embargo, mencionamos que en muchos casos no es por la institución, sino por la organización de sus actores, son éstos los que deben de cambiar su proceder entendido como actitud personal y profesional.

De otro lado, en nuestra Región Junín, algunas instituciones pueden ser catalogadas como organizaciones que aprenden, éstas cuentan con ambiente y condiciones para serlo; incluso si lográsemos escudriñar más hondo sobre el tema, nos topáramos con algunas que ofrecen los requisitos y condiciones adecuadas; añadiéndose por defecto la satisfacción laboral, como factor clave en este estudio.

Sin embargo en contraposición, algunas de nuestras instituciones no cuentan con las condiciones mínimas a nivel de infraestructura y sobre todo en lo referido a los docentes no presentan un clima favorable donde puedan desempeñarse como agentes de cambio, llegando a veces estar insatisfechos en sus lugares de trabajo, insatisfechos con sus colegas, insatisfechos con sus estudiantes o con su práctica pedagógica.

La situación problema, punto de partida del presente trabajo de investigación, coincide con las políticas educativas que establece el ministerio de educación, puesto que tenemos en marcha las rubricas de observación de aula para evaluar el desempeño docente, las mismas que contempla el marco del buen desempeño docente, al mismo tiempo se presentan reacciones adversas y otros a favor, ya que los docentes son los que se desenvuelven en espacios físicos e interactúan entre pares, haciendo que el clima organizacional cobre relevancia y sea materia de estudio frente a lo que consideramos satisfacción laboral.

De todo lo antedicho, debemos establecer con claridad el tipo de relación que existe entre clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes en nuestras instituciones educativas y para ello se pretende brindar información detallada junto a las alternativas para enfrentar el presente problema; reconociendo que existe en estas organizaciones factores que promueven un clima favorable y entre ellas las propuestas de quienes conducen estas instituciones educativas junto a los docentes.

## **1.2. Trabajos previos**

Rodríguez (2016), en su trabajo titulado *condiciones de trabajo, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en educación y sanidad*, tesis doctoral presentada en la Universidad Miguel Hernandez de Elche, España. Con el objetivo de determinar el nivel de Calidad de Vida Laboral en los trabajadores del sector sanitario y en los del sector educativo, establecer si hay diferencias en la Calidad de Vida Laboral entre los trabajadores de uno y del otro sector, en qué medida esas diferencias dependen de la Percepción de las Condiciones de Trabajo y de la Satisfacción Laboral, y responder a la pregunta de si la calidad de vida laboral es una resultante de la Percepción de las Condiciones de Trabajo y la Satisfacción Laboral.

Los resultados del estudio permitieron establecer las siguientes conclusiones; en primer lugar, las mujeres perciben que sus condiciones

de trabajo son peores de lo que las perciben los hombres. Es decir, le molestan o preocupan más que a los hombres; en particular en lo que se refiere a las relaciones personales (con sus compañeros, jefes y otras personas a las que su empresa presta servicios) y a las cargas de trabajo (referidas al ritmo, dificultad y cantidad de trabajo y a las condiciones ergonómicas).

Polanco (2014), en su trabajo de investigación titulado: *El clima y la satisfacción laboral en los (las) docentes del instituto tecnológico de administración de empresas INTAE de la ciudad de San Pedro Sula, Cortés Tegucigalpa – México*, para optar el grado de Maestría, con el objetivo de describir el clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes del INTAE; además el de caracterizar el impacto del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en los docentes del INTAE.

En su trabajo de investigación concluye que el clima laboral en sus distintas dimensiones influye en la satisfacción laboral mediante su influencia emocional en la ponderación de los satisfactores e insatisfactores laborales (satisfacción laboral parcial) y en la satisfacción laboral total; lo cual influye no solo en desempeño laboral de los docentes, sino en la calidad educativa del servicio de los jóvenes en proceso de formación para poder integrarse en la sociedad, expresado todo ello en indicadores como el fortalecimiento del perfil de egreso en función de las exigencias del mercado laboral, la satisfacción de los estudiantes expresada a través de la percepción de los docentes.

Es preciso reconocer la influencia del clima y satisfacción laboral en el desempeño docente incluso además en la calidad educativa del servicio que se ofrece apoyado en las percepciones de los estudiantes y docentes.

Alarcón (2014), en su trabajo de investigación titulado: *Habilidades gerenciales y la satisfacción laboral de los docentes de las escuelas básicas del sector Caño Nuevo del Municipio Tinaquillo, Estado Cojedes, Venezuela*, tesis para optar el grado académico de Magister en



Educación, Mención Gerencia Avanzada en Educación; con el objetivo de describir las habilidades del director y su importancia en la satisfacción laboral del personal docente de las escuelas básicas del Sector Caño Nuevo, Municipio Tinaquillo del Estado Cojedes Venezuela.

En este trabajo se concluye que: Las habilidades gerenciales tienen gran importancia en el desempeño laboral de los docentes, ya que la gestión del gerente y el buen uso que haga de sus habilidades es lo que garantiza la motivación, el interés y el compromiso del personal en el cumplimiento de sus funciones. La investigación trata acerca de las habilidades del líder en el desempeño de los docentes y logra determinar el interés y motivación para el compromiso del actor clave de las instituciones educativas en lo que se refiere al cumplimiento de sus funciones y obligaciones.

Ascarza (2017), en su trabajo titulado *Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral con la percepción de la gestión educativa en el personal de instituciones estatales de secundaria del distrito de Huaral – Lima provincias*, tesis presentada para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con mención Gestión de la Educación en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos; con el objetivo de Investigar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral con la percepción de la gestión educativa en el personal de las instituciones educativas estatales del nivel secundario del distrito de Huaral – Lima provincias, en el año 2013.

Como conclusión del trabajo se comprueba que existe relación significativa entre la satisfacción laboral con la percepción de la gestión educativa en el personal de las instituciones educativas estatales del nivel secundario del distrito de Huaral – Lima provincias, en el año 2013. Analizando los totales hemos encontrado un coeficiente  $Rho = 0.516$ , comprende que la institución educativa promueve el estudio especializado curricular en sus docentes, planifica los recursos de capacitación y actividades socio-culturales, capacitación a los docentes

en metodologías modernas lugar a duda muestra que el tipo de gestión y la satisfacción laboral interactúan positivamente, con un nivel de significación aun para el 0.01.

Un trabajo que apoyado en los resultados de la estadística, permiten comprender que las instituciones educativas son fuente de información respecto la relación significativa entre satisfacción laboral y desempeño docente en la gestión educativa de calidad.

Espinoza (2015), en su trabajo de investigación titulado: *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094 del Distrito de Independencia – Lima*; para optar el grado de Magister en Gestión Pública, con el objetivo de Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia, 2015.

Este trabajo concluye en que existen evidencias suficientes para afirmar que la variable clima organizacional tiene relación positiva media ( $Rho = 0,556$ ) y significativa ( $P = 0,000 < 0,05$ ) con la variable satisfacción laboral de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia en el año 2015.

Días (2015), en su trabajo denominado: *Nivel de satisfacción laboral de los profesores de inglés de la Institución Educativa Privada Santa Margarita de Surco, Lima – Perú*, para optar el grado de Magister en Educación con Mención en Teorías y Práctica Educativa de la Universidad de Piura; con el objetivo de Identificar el nivel de satisfacción laboral de los profesores de Inglés de la institución educativa privada Santa Margarita de Surco, Lima – Perú.

En este trabajo se concluye que un porcentaje alto de los profesores del área (68.75%) se encuentra trabajando en el Colegio Santa Margarita por más de 10 años. Esto representa una ventaja, por cuanto ellos están familiarizados con la filosofía de la institución, las actividades y las

expectativas con respecto a su trabajo, entre otros aspectos. Sin embargo, esta realidad a su vez puede considerarse como una amenaza en el sentido que puede existir resistencia a la innovación o al cambio, que eventualmente podría darse en algún área de trabajo.

Además, de acuerdo a uno de los objetivos específicos, se puede afirmar que la persona encargada de la investigación, reconoce las variables o dimensiones relacionadas con la satisfacción laboral, gracias a la extensa revisión bibliográfica realizada acerca de este tema; lo cual dará pie a un mejor entendimiento de las perspectivas de las personas que conforman su área de trabajo. En este sentido se entiende que la satisfacción laboral debe ser considerada de manera pluridimensional puesto que la conforman diversos aspectos

Ramírez (2015), en su trabajo titulado *Desempeño Docente y satisfacción/insatisfacción laboral del profesorado de nivel primario de la I. E. Alfredo Bonifaz Fonseca- 2015*, tesis presentada Para optar al Grado Académico de Doctor en Ciencias de la Educación en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle; con el objetivo de determinar de qué manera influye el desempeño docente en la satisfacción/insatisfacción de los profesores del nivel primario de la I. E. "Alfredo Bonifaz Fonseca"- 2015.

En su trabajo el autor concluye que se ha podido determinar, a la luz de toda la información obtenida y analizada, que el desempeño docente se relaciona significativamente en la satisfacción/insatisfacción de los profesores del nivel primario de la I. E. "Alfredo Bonifaz Fonseca"- 2015.

Además finaliza manifestando que es importante y apreciado este resultado, ya que demuestra que se puede trabajar en conjunto, mucho hace el clima que se encuentre en la organización, mucho hacer el sentir que si se puede por parte de los docentes, mucho hace el identificarse con la institución, estos argumentos nos sirven para pensar que el nivel de la calidad educativa puede mejorar. Con docentes de buen

desempeño y con satisfacción laboral mejoraremos notablemente el proceso enseñanza aprendizaje, y con esto el nivel de logro de aprendizaje y con ello la calidad educativa.

Bastidas (2016), en su trabajo de investigación titulada *Satisfacción Laboral en los Docentes de Educación Secundaria de Instituciones Educativas Públicas de Zona Urbana del Distrito de Satipo – Junín*, tesis presentada en la Universidad Nacional del Centro del Perú para optar el Grado Académico de Magister en Educación con mención en Gestión Educativa, con el propósito de describir y comparar la satisfacción laboral de los docentes de instituciones educativas públicas de nivel secundario de zona urbana de Satipo – Junín en relación a factores como el género, edad, años de servicio profesional, condición laboral y escala magisterial y específicamente en los factores de: Condiciones Físicas y/o Materiales, Beneficios Laborales y/o Remunerativos, Políticas Administrativas, Relaciones Interpersonales, Desarrollo Personal, Desempeño de Tareas y Relación con la Autoridad.

Como conclusión general de la investigación, se estableció que los docentes de las instituciones educativas públicas de nivel secundario de zona urbana de la provincia de Satipo – Junín poseen niveles medios de satisfacción laboral. En cada uno de los factores específicos de la escala, el patrón es el mismo; excepto en el factor beneficios laborales y/o remunerativos donde el predominio es de nivel bajo y en el factor desarrollo personal donde el predominio es de nivel alto.

Granados (2017), en su trabajo de investigación titulado *Clima Organizacional y Gestión de Directores en la Red Educativa de Río Tambo y La Oroya*, tesis presentada para optar el Grado Académico de Magíster en Educación en la mención Gestión Educativa por la Universidad Nacional del Centro del Perú; con el objetivo de determinar la relación existente entre la gestión de directores y el clima organizacional en las instituciones educativas del nivel secundaria de la red educativa de Río Tambo y la Oroya de la región Junín.

Los resultados logrados permiten concluir que existe una asociación de causa – efecto entre la gestión de directores y el clima organizacional en la institución educativa del nivel secundaria de la red educativa Río Tambo y La Oroya de la región Junín, es decir a mayor capacidad de gestión, mejor posibilidad de clima organizacional.

Bobadilla (2017), en su trabajo titulado *Clima Organizacional y Desempeño Laboral en Institutos Superiores Tecnológicos de Huancayo*, tesis presentada para optar el Grado de Magister en Educación con mención en Gestión Educativa por la Universidad Nacional del Centro del Perú; con el objetivo de determinar la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral en los Institutos Superiores Tecnológicos de Huancayo.

Como conclusión del trabajo, se comprobó que existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en institutos superiores tecnológicos de Huancayo. Esta relación se determinó con la prueba estadística de Chi cuadrada, a través de la prueba de hipótesis. La prueba confirma la existencia de la relación entre las variables, porque los datos expresan una Chi calculada (0,8199) mayor que la Chi teórica (0,711), con un nivel de significancia de  $\alpha= 0,05$  y  $gl= 4$ , lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **Variable 1: Clima Organizacional**

Robbins, (2009). Sostiene que; “el término más común para describir la disciplina, es comportamiento organizacional”. (p10)

Comportamiento Organizacional entendida como un campo de estudio que investiga el efecto que los individuos, grupos y estructura tienen sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar dicho conocimiento para mejorar la efectividad de las organizaciones.

Por tanto el Comportamiento Organizacional se ocupa del estudio de lo que hacen las personas en una organización y de cómo afecta su comportamiento al desempeño de ésta. Y cómo el Comportamiento Organizacional estudia en específico las situaciones relacionadas con el empleo, no es de sorprender que se haga énfasis en que el comportamiento se relaciona con los puestos, trabajo, ausentismo, rotación de los empleados, productividad, desempeño humano y administración.

Hoy existe mucho debate sobre la importancia del Comportamiento Organizacional, la misma que incluye los temas fundamentales de la motivación, el comportamiento y poder del líder, la comunicación interpersonal, la estructura y procesos de grupo, el aprendizaje, el desarrollo y percepción de actitudes, procesos de cambio, conflicto, diseño del trabajo y tensión laboral. Existen muchos retos y oportunidades para que los administradores utilicen los conceptos del Comportamiento Organizacional. Para el presente estudio se considera los siguientes factores como dimensiones de la variable:

### **Responder a la globalización**

Referida a las organizaciones que ya no están limitadas por las fronteras nacionales. Burger King es propiedad de una empresa británica, y McDonald's vende hamburguesas en Moscú. Los nuevos empleados de Nokia, fabricante de teléfonos con sede en Finlandia, se reclutan cada vez más en India, China y otros países en desarrollo. Y todos los principales fabricantes de automóviles ahora construyen sus vehículos fuera de sus fronteras.

### **Administrar la fuerza de trabajo diversa**

El reto más importante y extenso que enfrentan actualmente las organizaciones es adaptarse a personas que son diferentes. El término para describir este desafío es la fuerza de trabajo diversa. En tanto la globalización se centra en las diferencias entre personas procedentes de

países distintos, la fuerza de trabajo diversa lo hace en las de gente dentro de países dados.

### **Mejorar la calidad y productividad**

Organizaciones de todo el mundo aumentaron su capacidad en respuesta a una demanda mayor. Las compañías construyeron instalaciones nuevas, expandieron sus servicios e hicieron crecer el número de sus empleados. Por lo que hoy en día, casi todas las industrias padecen de un equipamiento excesivo.

### **Mejorar el servicio al cliente**

Organizaciones, compañías, empresas y en general todas las instituciones debidamente estructuradas deberán velar por que el usuario se sienta cómodo y provisto de los recursos tecnológicos, materiales que le hagan falta para realizar sus actividades propias y las de la organización.

### **Mejorar las aptitudes para relacionarse con las personas**

Las aptitudes son importantes para entablar relaciones con las personas para la eficacia gerencial y para ayudar tanto a quienes ya son gerentes como a quienes lo son en potencia, ayudarlos a desarrollar dichas habilidades para relacionarse con la gente.

### **Estimular el cambio y la innovación**

Las organizaciones exitosas actuales deben impulsar la innovación y dominar el arte del cambio, o serán candidatas a la extinción. La victoria será para aquellas que mantengan la flexibilidad, mejoren continuamente su calidad y se enfrenten a sus competidores en el mercado con una corriente continua de productos y servicios innovadores.

Los empleados de una organización son el ímpetu para la innovación y el cambio, o una piedra grande con la que tropiezan. El reto para los gerentes es estimular la creatividad de los trabajadores y su tolerancia al cambio. El campo del Comportamiento Organizacional

proporciona muchas ideas y técnicas que ayudan a alcanzar estas metas.

### **Luchar contra lo “temporal”**

En años recientes se han combinado globalización, capacidad ampliada y avances de la tecnología, para hacer un imperativo que las organizaciones sean rápidas y flexibles si han de sobrevivir. El resultado es que la mayoría de gerentes y empleados actuales trabajan en un clima cuya mejor descripción “temporal”.

Los puestos se rediseñan de manera continua; las tareas son realizadas cada vez más por equipos flexibles en vez de individuos aislados; las compañías se basan más en los trabajadores temporales; los puestos se subcontratan con otras empresas; y las pensiones se rediseñan para que se muevan con la gente cuando cambia de trabajo.

### **Trabajar en organizaciones en red**

El uso de Internet, y la capacidad creativa de las organizaciones, han creado un lugar de trabajo distinto para muchos empleados la organización en red. Estos cambios tecnológicos permiten que las personas se comuniquen y trabajen aun cuando se hallen a miles de kilómetros de distancia.

Además permite que los individuos se conviertan en contratistas independientes, que conmuten a distancia por medio de computadoras con sitios de trabajo dispersos por todo el mundo y cambien de empleadores conforme cambia la demanda por sus servicios.

### **Crear un ambiente de trabajo positivo**

Incluso cuando las presiones competitivas que experimenta la mayoría de organizaciones son más fuertes que nunca, se observa un cambio interesante tanto en la investigación del Comportamiento Organizacional como en la práctica de la administración, al menos en ciertas organizaciones. En lugar de responder a las presiones competitivas por



medio de “subir la temperatura”, algunas organizaciones tratan de obtener una ventaja competitiva a través de la creación de un ambiente de trabajo positivo.

Un área de crecimiento real en la investigación en Comportamiento Organizacional ha sido la educación organizacional positiva (también llamada comportamiento organizacional positivo), que se ocupa de la forma en que las organizaciones desarrollan sus fortalezas, estimulan su vitalidad y recuperación, y desatan el potencial.

Los investigadores en esta área afirman que gran parte de las investigaciones en el Comportamiento Organizacional y la práctica administrativa han estado dirigidas a identificar lo que está mal en las organizaciones y sus empleados. En contraparte, estos investigadores tratan de estudiar lo que está bien en las organizaciones.

### **Mejorar el comportamiento ético**

Robbins (2009) Un espacio organizacional que se caracteriza por: “expectativas de mayor productividad del trabajador y competencia implacable en el mercado, no es sorprendente que muchos empleados se sientan presionados para tomar atajos, violar las reglas y desarrollar otras formas de prácticas cuestionables”. (p.26)

Chiavenato (2009), El comportamiento organizacional se refiere al “estudio de las personas y los grupos que actúan en las organizaciones. Se ocupa de la influencia que todos ellos ejercen en las organizaciones y de la influencia que las organizaciones ejercen en ellos”. (p. 4)

En otras palabras, el Comportamiento Organizacional retrata la continua interacción y la influencia recíproca entre las personas y las organizaciones. Es un importante campo de conocimiento para toda persona que deba tratar con organizaciones, ya sea para crear otras o cambiar las existentes, para trabajar o invertir en ellas o, lo más importante, para dirigir las.

El Comportamiento Organizacional es una disciplina académica que surgió como un conjunto interdisciplinario de conocimientos para estudiar el comportamiento humano en las organizaciones. Aunque la definición ha permanecido, en realidad, las organizaciones no son las que muestran determinados comportamientos, sino las personas y los grupos que participan y actúan en ellas.

El Comportamiento Organizacional es el estudio de la forma en que las personas actúan dentro de las organizaciones y la aplicación de ese conocimiento. Es una herramienta humana para beneficio de los humanos; se refiere a la manera en que las organizaciones se comportan en un mundo dinámico y en constante desarrollo. El comportamiento de las organizaciones depende de los grupos y los individuos que las forman.

Dessler (1993), define el clima organizacional como “El conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de otra e influye en el comportamiento de las personas que la forman.” (p. 181)

Precisamente las características o factores son las que determinan o diferencian a nuestras organizaciones, las mismas que influyen en el comportamiento de los individuos que se desenvuelven al interior de ella.

Méndez Álvarez, (2006) se refiere al clima organizacional como:

El ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables (objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales y cooperación) que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud; determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo.(p. 9)

De aquí se desprende como característica las condiciones de la organización, las mismas que direccionan y orientan el grado de

participación de los miembros, su nivel de eficiencia y sobre todo la satisfacción; añadiéndose la toma de decisiones de los superiores.

## **Variable 2: Satisfacción Laboral**

Robbins, 2009. La satisfacción en el trabajo, se define como “sentimiento positivo respecto del trabajo propio, que resulta de una evaluación de sus características. A diferencia de las cinco variables anteriores, la satisfacción en el trabajo representa una actitud en vez de un comportamiento”. (p. 31)

Está demostrado que existe relación con factores de desempeño, y las preferencias de valor que tienen muchos investigadores del Comportamiento Organizacional. La creencia de que los empleados satisfechos son más productivos que los insatisfechos ha sido un principio básico durante años entre los gerentes, aunque muy pocas investigaciones dan apoyo a esta teoría después de décadas de cuestionamientos acerca de la relación entre la satisfacción y el desempeño.

Se puede argumentar que las sociedades avanzadas deben preocuparse por la cantidad de vida, la productividad alta y las adquisiciones materiales; además de su calidad. Aquellos investigadores con valores humanistas sólidos argumentan que la satisfacción es un objetivo legítimo en una organización y es que no sólo tiene una relación negativa con el ausentismo y la rotación, sino, afirman, las organizaciones tienen la responsabilidad de brindar a sus empleados trabajos interesantes y con recompensas intrínsecas.

## **Medición de la satisfacción en el trabajo**

Muchos trabajos requieren interactuar con los compañeros y jefes, seguir las reglas y políticas organizacionales, cumplir estándares de desempeño, vivir en condiciones de trabajo que con frecuencia son menos que ideales, y así por el estilo. Esto significa que evaluar qué tan

satisfecho o insatisfecho se encuentra un empleado con su trabajo es un agregado complejo de cierto número de elementos discretos del empleo.

Entre los factores comunes incluyen la naturaleza del trabajo, supervisión, pago actual, oportunidades de ascender y relaciones con los compañeros. Quienes responden la encuesta califican estos factores con una escala estandarizada y luego los investigadores los suman para obtener la calificación general de satisfacción en el trabajo.

### **El efecto que tienen los empleados insatisfechos y satisfechos en el lugar de trabajo.**

El efecto que produce un ambiente de trabajo, es insospechado, al punto en que a los empleados les gusta su trabajo y obtienen buenas consecuencias, y también cuando les disgusta. Una estructura teórica acerca de los comportamientos es útil para comprenderlas consecuencias de la insatisfacción; por otro lado, la estructura de estas cuatro respuestas, que difieren una de la otra en dos dimensiones: constructiva/destructiva y activa/pasiva. Las respuestas se definen como sigue:

**Salida:** Comportamiento dirigido hacia salir de la organización, en busca de un puesto nuevo o por renuncia.

**Voz:** Tratar en forma activa y constructiva de mejorar las condiciones, inclusive con sugerencias de mejora, análisis de los problemas con los superiores y alguna forma de actividad sindical.

**Lealtad.** Espera pasiva pero optimista de que las condiciones mejoren, inclusive hablando por la organización ante críticas del exterior y con la confianza de que la administración está “haciendo las cosas correctas”.

**Negligencia:** Permitir pasivamente que las condiciones empeoren, inclusive con ausentismo o impuntualidad crónicos, poco esfuerzo y mayor tasa de errores.

Los comportamientos de salida y negligencia agrupan la productividad, ausentismo y rotación. Sin embargo, este modelo incluye en la respuesta de los empleados los comportamientos de voz y lealtad, considerados como comportamientos constructivos que permiten que los individuos toleren situaciones desagradables o reanimen las condiciones de trabajo satisfactorias; donde esta estructura es útil para presentar las consecuencias posibles de la insatisfacción en el trabajo, resulte demasiado general. A continuación se estudian los resultados más específicos de la satisfacción e insatisfacción en el lugar de trabajo.

### **Satisfacción en el trabajo y el desempeño en éste**

Se concluye que: es probable que los trabajadores felices sean productivos, aunque es difícil decidir cuál es la causalidad que opera. Pero una revisión de 300 estudios sugirió que la correlación es muy intensa. Conforme se pase del nivel del individuo al de la organización, también se encontrarán razones que apoyan la relación entre la satisfacción y el desempeño. Cuando se reúnen datos sobre la satisfacción y la productividad para la organización como un todo, se encuentra que las empresas que tienen más empleados satisfechos tienden a ser más eficaces que aquellas con pocos satisfechos.

### **La satisfacción en el trabajo y el Comportamiento Organizacional Socialmente Responsable.**

Parece lógico aceptar que la satisfacción en el trabajo debe ser un determinante significativo para el comportamiento organizacional socialmente responsable de los empleados. Los empleados satisfechos parecen hablar en forma positiva de la organización, ayudan a otros y van más allá de las expectativas normales de su puesto. Además, quienes se encuentran satisfechos son más proclives a hacer algo más que sólo cumplir con su deber, porque desean ser recíprocos en cuanto a sus experiencias positivas.

En consistencia con esta concepción, las evidencias sugieren que la satisfacción en el trabajo tiene una correlación moderada con el

Comportamiento Organizacional Socialmente Responsable, de modo que las personas más satisfechas con su empleo son más proclives a involucrarse con aquel. Sin embargo, evidencias más recientes sugieren que la satisfacción influye en el Comportamiento Organizacional Socialmente Responsable, pero a través de la percepción de justicia.

### **Satisfacción en el trabajo y satisfacción del cliente.**

Es frecuente que los empleados en puestos de servicio interactúen con los clientes. Como la administración de las organizaciones de servicios debe preocuparse por satisfacer a éstos, es razonable preguntar si la satisfacción de los empleados se relaciona en forma positiva con la de los clientes. Para los trabajadores que están en la línea frontal de contacto directo con los clientes, la respuesta es “sí”.

Las evidencias indican que los empleados satisfechos incrementan la satisfacción y lealtad de los clientes. Puesto que en las organizaciones de servicios, la conservación y pérdida de clientes dependen mucho de la forma en que los empleados de la línea frontal los tratan. Los trabajadores satisfechos son amables, optimistas y responsables, lo cual es apreciado por los clientes. Y como los empleados satisfechos están menos dispuestos a dejar la empresa, los clientes encuentran caras familiares y reciben un servicio experimentado.

### **La satisfacción en el trabajo y el ausentismo**

Existe una relación negativa consistente entre la satisfacción y el ausentismo, pero la correlación va de moderada a débil. Si bien tiene sentido que los empleados insatisfechos pierdan su empleo, hay otros factores que afectan la relación y reducen el coeficiente de correlación.

Por ejemplo, las organizaciones que tienen prestaciones que dan con facilidad incapacidades por enfermedad, animan a todos sus empleados –inclusive aquellos que estén muy satisfechos– a tomarse días libres. Si se supone que se dispone de una cantidad razonable de

intereses variados, su trabajo será satisfactorio, y a pesar de que faltan al trabajo para disfrutar de un fin de semana de 3 días o broncearse durante un verano cálido, ya que esos días se disfrutan sin ninguna penalización.

### **La satisfacción en el trabajo y la rotación de empleados**

La satisfacción también se relaciona de manera negativa con la rotación, pero la correlación es más fuerte que la que existe con el ausentismo. Sin embargo, otra vez hay factores como las condiciones del mercado de trabajo, las expectativas sobre las oportunidades alternas de trabajo y la extensión de la antigüedad con la organización, que son restricciones importantes para la decisión de dejar el trabajo que se tenga actualmente.

La evidencia indica que un moderador importante de la relación entre la satisfacción y la rotación es el nivel de desempeño del empleado; el nivel de satisfacción es menos importante para predecir la rotación de aquellos con desempeño superior, ¿por qué? Es común que la organización desarrolle esfuerzos considerables para conservar a esa clase de personal. Les dan aumentos de salario, aprecio, reconocimientos, mejores oportunidades para ascender, etcétera. Todo lo opuesto tiende a aplicarse para quienes tienen mal desempeño.

### **La satisfacción en el empleo y la desviación en el sitio de trabajo**

La insatisfacción en el trabajo predice muchos comportamientos específicos, inclusive intentos de sindicalización, abuso en el consumo de sustancias, robos en el trabajo, socialización indebida e impuntualidad. Los investigadores afirman que dichos comportamientos son indicadores de un síndrome más amplio que llamaremos comportamiento desviado en el lugar de trabajo (o apatía de los empleados). La clave es que si a los trabajadores no les gusta su ambiente de trabajo, responderán de algún modo, y no siempre es fácil predecir con exactitud cómo lo harán.

### **Labor que plantee retos mentales.**

Las personas prefieren empleos que les den oportunidades de usar sus habilidades y aptitudes y les ofrezcan tareas variadas, libertad y retroalimentación respecto a la forma en que se desempeñan. Estas características son las que constituyen un trabajo que plantea retos mentales.

### **Recompensas equitativas.**

Los empleados quieren sistemas de pago que perciban como justos, no ambiguos y que cumplan sus expectativas. Cuando el pago se ve como algo justo, con base en las demandas del puesto, el nivel de aptitud individual y dentro de los estándares de pago de la comunidad, es probable que surja la satisfacción.

### **Condiciones apropiadas de trabajo.**

A los empleados les interesa su ambiente laboral, tanto por comodidad personal como paraqué les resulte sencillo hacer un buen trabajo. Los estudios demuestran que los empleados prefieren entornos físicos que no sean peligrosos o incómodos. Además, la mayor parte de empleados prefieren trabajar relativamente cerca de casa, en instalaciones limpias y modernas, y con herramientas y equipos adecuados.

### **Compañeros colaboradores.**

Las personas obtienen más de su trabajo que sólo dinero o logros tangibles. Para la mayor parte de empleados, el trabajo también cubre la necesidad de tener interacción social. De ahí que no sorprenda que tener compañeros amistosos y colaboradores lleve a un incremento de la satisfacción en el trabajo. El comportamiento del propio jefe también es un determinante principal de la satisfacción. Los estudios dicen que la satisfacción de los empleados aumenta cuando el supervisor inmediato es comprensivo y amistoso, hace elogios por el buen desempeño, escucha las opiniones de los empleados y muestra interés personal por ellos.



Para Chiavenato, 2009 La motivación para actuar proviene de las fuerzas internas de cada persona, las cuales la hacen única; es así que cita a Maslow para determinar la motivación y compromiso de la persona en lo que se refiere a su satisfacción.

La teoría de la motivación de Maslow está basada en la llamada pirámide de las necesidades, es decir, las necesidades se pueden jerarquizar o clasificar por orden de importancia y de influencia en el comportamiento humano. Pirámide de necesidades de Maslow citado por Chiavenato, 2009 (pág. 123)

Abraham Maslow identificó las siguientes necesidades: Las necesidades fisiológicas son las de alimentación, habitación y protección contra el dolor o el sufrimiento. También se les llama necesidades biológicas y exigen satisfacción cíclica y reiterada para garantizar la supervivencia del individuo; las de seguridad son las de estar libre de peligros (reales o imaginarios) y estar protegido contra amenazas del entorno externo. También están estrechamente relacionadas con la supervivencia del individuo, además de Las necesidades sociales son las de amistad, participación, pertenencia a grupos, amor y afecto. Están relacionadas con la vida del individuo en sociedad con otras personas y con el deseo de dar y recibir afecto.

Las necesidades de estima son las relacionadas con la forma en que una persona se percibe y evalúa, como la autoestima, el amor propio y la confianza en uno mismo y las necesidades de autorrealización son las más elevadas del ser humano y lo llevan a realizarse mediante el desarrollo de sus aptitudes y capacidades. Son las necesidades humanas que se encuentran en la parte más alta de la pirámide y reflejan el esfuerzo de cada persona por alcanzar su potencial y desarrollarse continuamente a lo largo de la vida.

En resumen, existen dos clases de necesidades, las de orden inferior o primarias, como las fisiológicas y las de seguridad, las cuales son satisfechas de forma externa (por medio de la remuneración, la

permanencia en el empleo y las condiciones de trabajo) y las de orden superior o secundarias, como las necesidades sociales, de estima y de realización personal, que el individuo satisface en su interior.

**La teoría de Maslow se basa en los siguientes argumentos:**

Las necesidades que no han sido satisfechas influyen en el comportamiento y lo dirigen hacia metas u objetivos individuales. Una necesidad satisfecha no motiva el comportamiento, Cada persona nace con cierto bagaje de necesidades fisiológicas, las cuales son innatas o hereditarias. Al principio, su comportamiento estará exclusivamente dirigido a la satisfacción cíclica de esas necesidades, como el hambre, la sed, el sueño, la actividad, el sexo, etcétera.

A partir de cierta edad, cada persona emprende un largo camino de aprendizaje de nuevas pautas de necesidades. Surgen las necesidades de seguridad, que implican protegerse del peligro, las amenazas y las carencias. Las necesidades fisiológicas y las de seguridad son necesidades básicas para la conservación y supervivencia del individuo; A medida que la persona va controlando sus necesidades primarias por medio del aprendizaje, surgen gradualmente las necesidades secundarias.

El comportamiento del individuo está sujeto a la influencia de un gran número de necesidades concomitantes que se incorporan a la jerarquía; no obstante, mientras una necesidad de orden inferior no esté satisfecha, se volverá imperativa y dominará el comportamiento hasta quedar parcial o totalmente satisfecha. Las privaciones harán que un individuo use sus energías para satisfacer sus necesidades básicas antes que ocuparse de las necesidades de orden más elevado.

Las necesidades básicas (hambre, sed, sueño) se rigen por un proceso de motivación más rápido, mientras que las más elevadas requieren de un ciclo mucho más largo. La teoría de Maslow parte de la premisa de que las personas tienen la necesidad de crecer y desarrollarse, pero este supuesto no es válido para todos los individuos.

En la actualidad el fenómeno de la satisfacción laboral adquiere una vital importancia para el desarrollo de la humanidad y sobre todo en nuestras organizaciones. Resulta por tanto, evidente que es necesario combinar las nuevas tecnologías y el factor humano para lograr la eficacia, eficiencia y efectividad en las organizaciones.

Por otro lado; Si la persona está satisfecha con su trabajo responderá adecuadamente a las exigencias de este; si, por el contrario, está insatisfecha no será capaz de realizar su labor con eficiencia y calidad. Además, la insatisfacción laboral se refleja en todas la esferas de la vida del trabajador. El interés por el estudio de la satisfacción de los trabajadores en la labor que desempeñan, se enmarca en la Psicología de las Organizaciones como disciplina científica.

Robbins (2009), la define como “sensación positiva sobre el trabajo propio, que surge de la evaluación de sus características” (pág. 79). Es decir, quien está muy satisfecho con su puesto de trabajo, tiene actitudes positivas hacia éste; y por el contrario, quien está insatisfecho, muestra actitudes negativas.

Cuando las personas hablan de las actitudes de los trabajadores casi siempre se refiere a la satisfacción laboral; de hecho, es habitual utilizar una u otra expresión indistintamente para referirse a lo mismo. En esto, se observa la tendencia a reducir la satisfacción laboral a una respuesta afectiva o estado emocional, sin tener en cuenta que es un fenómeno psicosocial estable, con determinada intensidad y con la capacidad de conducir u orientar el comportamiento de las personas de forma consistente a favor o contra de su actividad laboral.

#### **1.4. Formulación del problema**

##### **Problema general**

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018?

### **Problemas específicos**

¿Cuál es la relación que existe entre clima organizacional en la dimensión mejorar el servicio al usuario y la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018?

¿Cuál es la relación que existe entre clima organizacional en la dimensión estimular el cambio y la innovación y la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018?

¿Cuál es la relación que existe entre clima organizacional en la dimensión crear un ambiente de trabajo positivo y la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018?

¿Cuál es la relación que existe entre clima organizacional en la dimensión mejorar el comportamiento ético y la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018?

### **1.5. Justificación del estudio**

Por conveniencia; el presente trabajo es conveniente porque trata temas que son útiles e importantes para los docentes en sus instituciones educativas en la que se desempeñan.

Por relevancia, el presente trabajo es relevante por la dimensión holística con la que se aborda temas sobre clima organizacional y satisfacción laboral en la Institución Educativa “San Ramón” del distrito de San Ramón, provincia de Chanchamayo, Junín.

Práctica, la presente investigación ayudará en la comprensión y análisis respecto a la organización y satisfacción laboral de los docentes.

Teórica, el presente trabajo contiene recopilación de información que se convierte en punto de partida para iniciar un trabajo posterior sobre

aspectos que involucren la comodidad y desempeño del docente en su lugar de trabajo.

Metodológica, la presente investigación trata sobre clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa “San Ramón” de Chanchamayo, que busca armonizar el comportamiento de los trabajadores como usuarios del sistema educativo.

## **1.6. Hipótesis**

### **Hipótesis general**

Existe una relación positiva directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018.

### **Hipótesis específicas**

Existe una relación positiva directa entre clima organizacional en la dimensión mejorar el servicio al usuario y la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018.

Existe una relación positiva directa entre clima organizacional en la dimensión estimular el cambio y la innovación y la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018.

Existe una relación positiva directa entre clima organizacional en la dimensión crear un ambiente de trabajo positivo y la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018.

Existe una relación positiva directa entre clima organizacional en la dimensión mejorar el comportamiento ético y la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018.

## **1.7. Objetivos**

### **Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018.

### **Objetivos específicos**

Determinar la relación que existe entre clima organizacional en la dimensión mejorar el servicio al usuario y la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018.

Determinar la relación que existe entre clima organizacional en la dimensión estimular el cambio y la innovación y la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018.

Determinar la relación que existe entre clima organizacional en la dimensión crear un ambiente de trabajo positivo y la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018.

Determinar la relación que existe entre clima organizacional en la dimensión mejorar el comportamiento ético y la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018.

## II. MÉTODO

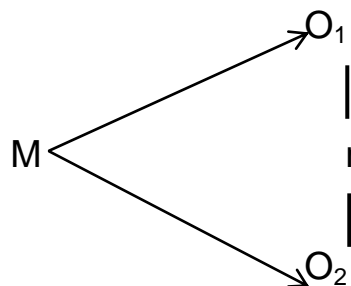
### 2.1. Diseño de investigación

Según Oseda (2014) el enfoque cuantitativo se preocupa en medir la variable a través de un instrumento específico, y los datos se realizan el análisis a través del procesamiento estadístico (p.28)

La presente investigación responde a un enfoque cuantitativo con dos variables y se trabajó con el diseño correlacional.

Para Abarraza (2003), el diseño de investigación se define como “un conjunto de reglas mediante las cuales obtenemos observaciones del fenómeno que constituye el objeto de nuestro estudio, o también de otra forma más simplista podríamos decir que es el patrón o guía de toda investigación científica” (p.291),.

El esquema del diseño que se utilizó en esta investigación es:



Con los siguientes elementos:

- M: 54 docentes de la Institución Educativa “San Ramón” - Chanchamayo.
- O<sub>1</sub>: Variable 1 = Clima Organizacional
- r : Correlación.
- O<sub>2</sub>: Variable 2 = Satisfacción Laboral



## 2.2. Variables, operacionalización

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable (1)  Clima organizacional	<p>Chiavenato (2009), El comportamiento organizacional se refiere al estudio de las personas y los grupos que actúan en las organizaciones. Se ocupa de la influencia que todos ellos ejercen en las organizaciones y de la influencia que las organizaciones ejercen en ellos.</p> <p>En otras palabras, el Comportamiento Organizacional retrata la continua interacción y la influencia recíproca entre las personas y las organizaciones. Es un importante campo de conocimiento para toda persona que deba tratar con organizaciones, ya sea para crear otras o cambiar las existentes, para trabajar o invertir en ellas o, lo más importante, para dirigir las.</p>	<p>Conjunto de características permanentes que describen una organización. Es la percepción del sistema institucional junto con otros factores ambientales importantes sobre las condiciones laborales, comunicación, el involucramiento, el monitoreo y la autorrealización de las personas que trabajan en una organización.</p>	Mejorar el servicio al usuario.	Comodidad del usuario. Recursos tecnológicos. Recursos materiales. Actividades propias de la organización.	<p>Ordinal.</p> <p>Escala de valor</p> <p>Muy desfavorable = 1</p> <p>Desfavorable = 2</p> <p>Favorable = 3</p> <p>Muy Favorable = 4</p>
			Estimular el cambio y la innovación.	Organización exitosa. Mejoramiento continuo. Estimular la creatividad. Dominio del arte del cambio.	
			Crear un ambiente de trabajo positivo.	Presión competitiva. Practica administrativa. Ventaja competitiva. Educación organizacional.	
			Mejorar el comportamiento ético.	Expectativas de productividad. Competencia en el mercado. Violación a las reglas. Practicas cuestionables.	
Variable (2)  Satisfacción Laboral Docente	<p>Robbins (2009), la define como “sensación positiva sobre el trabajo propio, que surge de la evaluación de sus características” (pág. 79). Es decir, quien está muy satisfecho con su puesto de trabajo, tiene actitudes positivas hacia éste; y por el contrario, quien está insatisfecho, muestra actitudes negativas.</p> <p>Cuando las personas hablan de las actitudes de los trabajadores casi siempre se refiere a la satisfacción laboral; de hecho, es habitual utilizar una u otra expresión indistintamente para referirse a lo mismo.</p>	<p>Satisfacción laboral, es el grado de conformidad de la persona respecto a su entorno de trabajo.</p> <p>La satisfacción laboral incide en la actitud del trabajador frente a sus obligaciones. La satisfacción surge a partir de la correspondencia entre el trabajo real y las expectativas del trabajador.</p>	Labor que plantee retos mentales.	Habilidades y aptitudes. Tareas variadas. Libertad y retroalimentación. Forma en que se desempeñan.	<p>Ordinal.</p> <p>Escala de valor</p> <p>Nada Satisfecho = 1</p> <p>Poco Satisfecho = 2</p> <p>Satisfecho = 3</p> <p>Muy Satisfecho = 4</p>
			Recompensas equitativas.	Sistemas de pago. Demandas del puesto. Nivel de aptitud individual. Estándares de pago.	
			Condiciones apropiadas de trabajo.	Ambiente laboral. Comodidad personal. Entornos físicos. Instalaciones limpias y modernas.	
			Compañeros colaboradores.	Interacción social. Compañeros amistosos y colaboradores. Comportamiento del propio jefe. Supervisor inmediato.	

### 2.3. Población y muestra

**Población:** en el presente trabajo de investigación la población a trabajar serán 54 docentes de la institución educativa “San Ramón” del distrito de San Ramón provincia de Chanchamayo, región Junín; ante ello Hernández, Fernández, & Baptista (2014), mencionan que “la población o universo es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p.174).

**Muestra Censal:** en la presente investigación el tamaño de la muestra será mediante la modalidad del censo y se trabajara con los 54 docentes de la Institución Educativa “San Ramón” del distrito de San Ramón provincia de Chanchamayo, región Junín;

Ante ello; Del Cid, Méndez, y Sandoval (2011) mencionan que “el censo es el procedimiento de investigación que se propone para estudiar la totalidad de los elementos de una población” (p. 103).

### 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

**Técnica:** para el presente trabajo de investigación la técnica que se utilizó es la encuesta; respecto a ello Nel (2010), menciona que “la encuesta parte de la premisa que si queremos conocer algo sobre el comportamiento de la persona, lo mejor, lo más directo y simple, es preguntarle directamente a ellos” (p.124).

**Instrumento:** en la presente investigación el instrumento que se utilizó para la obtención de información fue el cuestionario de preguntas, uno para el variable clima organizacional compuesto por 32 ítems, donde cada dimensión tiene 8 ítems y otro instrumento para la variable satisfacción laboral docente compuesta por 32 ítems, donde cada dimensión tiene 8 ítems. Respecto al cuestionario (Aparicio, y otros, s.f.), mencionan que el cuestionario busca traducir las variables de investigación en preguntas concretas, que nos proporcionen información viable o susceptible a ser cuantificado.

**Ficha técnica:**

**Nombre del instrumento 1:**

**Cuestionario sobre clima organizacional.**

Tiempo aproximado de aplicación: 45 minutos

Escala de valoración:

1 = Nunca          2 = A veces          3 = Siempre

Presentado por: Roger Tovar Yaurivilca

Dimensiones a evaluar:

- Dimensión Condiciones Mejorar el servicio al usuario.
- Dimensión Estimular el cambio y la innovación.
- Dimensión Crear un ambiente de trabajo positivo.
- Dimensión Mejorar el comportamiento ético.

Validador: Dr. Carlos Alberto Suarez Reynoso.

Cantidad de ítems: 32 preguntas

**Nombre del instrumento 2:**

**Cuestionario sobre Satisfacción Laboral Docente**

Tiempo aproximado de aplicación: 45 minutos

Escala de valoración:

1 = Nunca          2 = A veces          3 = Siempre

Presentado por: Roger Tovar Yaurivilca

Dimensiones a evaluar:

- Labor que plantee retos mentales.
- Recompensas equitativas.
- Condiciones apropiadas de trabajo.
- Compañeros colaboradores.

#### Baremo de la variable

Nivel	
Logro	74 - 96
Proceso	53 - 73
Inicio	32 - 52

#### Baremo de las dimensiones

Nivel	
Logro	18 - 24
Proceso	13 - 17
Inicio	8 - 12

Validador: Dr. Carlos Alberto Suarez Reynoso.

Cantidad de ítems: 32 preguntas.

La validez de los instrumentos se realiza mediante la modalidad de juicio de experto, validado por el docente asesor de la experiencia de desarrollo de investigación de la Universidad Cesar Vallejo, en la sede Huancayo. Escobar & Cuervo (2008) mencionan que el juicio de expertos es una práctica generalizada que requiere interpretar y aplicar sus resultados de manera acertada, eficiente y con toda la rigurosidad metodológica y estadística, para permitir que la evaluación basada en la información obtenida de la prueba pueda ser utilizada con los propósitos para la cual fue diseñada.

#### Validación del instrumento 1

Experto	Instrumento	Condición
Dr. Carlos Alberto Suarez Reynoso	Instrumento para evaluar la variable clima organizacional.	

## Validación del instrumento 2

Experto	Instrumento	Condición
Dr. Carlos Alberto Suarez Reynoso	Instrumento para evaluar la Satisfacción Laboral Docente.	

La confiabilidad del instrumento se realizara mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, al respecto Gamarra & Berrospi (2008) menciona que el coeficiente Alfa de Cronbach “requiere una sola administración del instrumento de medición y produce valores oscilante entre 0 y 1” (p. 178).

Respecto al coeficiente Alfa de Cronbach, para el instrumento resulto 0,753, con el cual se puede concluir que el instrumento es confiable.

**Resumen de procesamiento de casos**

	N	%
Casos Válido	54	100,0
Excluido <sup>a</sup>	0	,0
Total	54	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,753	2

### 2.5. Métodos de análisis de datos

Respecto al método de análisis de datos se utilizó la estadística descriptiva y descriptiva inferencial. En la primera se desarrollaron cuadros y tablas respecto a las proporciones y en el segundo se

desarrolló las correlaciones respectivas con la Rho de Spearman, culminando por la prueba de hipótesis.

Por su parte, la estadística descriptiva registra los datos en tablas y los representa en gráficos. Calcula los parámetros estadísticos (medidas de centralización y de dispersión), que describen el conjunto estudiado(Abarraza, 2003, p.34).

Por otra parte, la estadística Inferencial. Rama de la Estadística Matemática que se ocupa de los métodos para realizar inferencias estadísticas. También comprende las pruebas de hipótesis(Centty, 2008, p.323).

## **2.6. Aspectos éticos**

Respecto a los aspectos éticos se respetaron las normas correspondientes como la norma APA, normativa exigida por la universidad Cesar Vallejo. Respetando autorías y versiones de autores y compiladores textuales.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Descripción de resultados

Los resultados de la presente investigación, se obtuvieron luego de seguir un proceso que se inició con el recojo de datos a partir de la aplicación de los instrumentos elaborados para tal fin, luego se hizo uso del software estadístico IBM SPSS en su versión 23, el mismo que devolvió el tratamiento de los datos en gráficos y tablas que fueron revisados y consolidados incluyendo las interpretaciones para cada gráfico, tabla y variable de estudio.

Para finalizar el proceso se realizó las pruebas de contraste de hipótesis para determinar la correlación de las variables puestas a prueba, los mismos que resultaron de acuerdo a lo esperado, quedando conforme con el proceso de obtención de resultados.

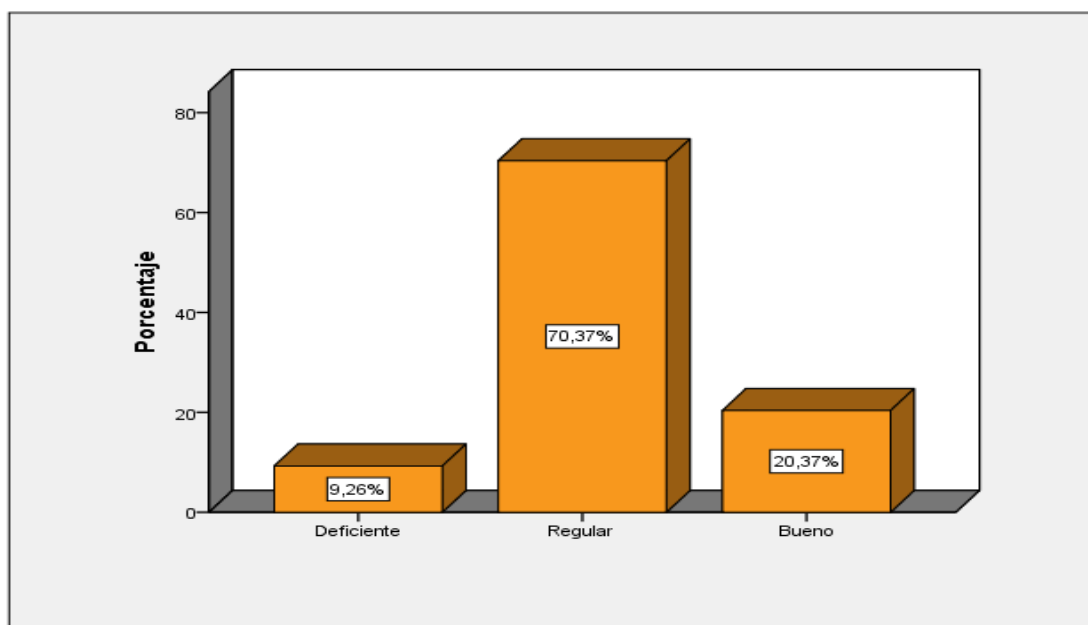
**Tabla 1:**

*Resultado de la variable clima organizacional de los docentes de la Institución Educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018.*

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	5	9,3
Regular	38	70,4
Bueno	11	20,4
Total	54	100,0

Fuente: cuestionario

**Gráfico 1:** *Resultado de la variable clima organizacional de los docentes de la Institución Educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018.*



Fuente: tabla N° 1

**Interpretación:**

En la tabla y el gráfico se puede observar que son 5 docentes que representa el 9,3% de la muestra consideran deficiente el clima organizacional, son 38 docentes que representa el 70,4% de la muestra consideran regular, finalmente son 11 docentes que representa el 20,4% de la muestra consideran bueno el clima organizacional.

**Tabla 2:**

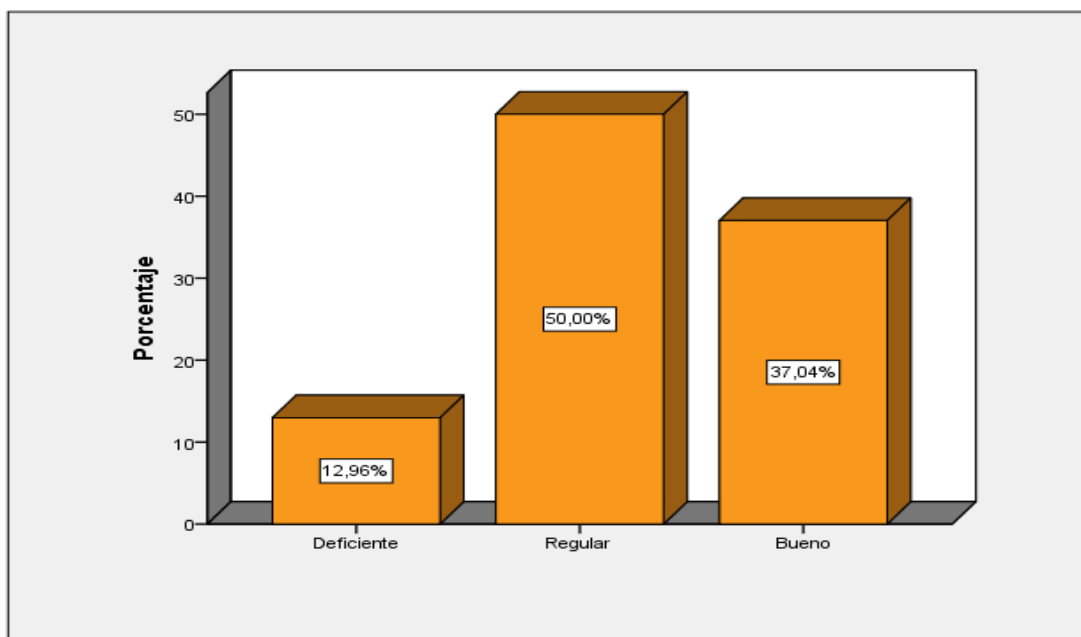
*Resultado de la dimensión Mejora el servicio al usuario de los docentes de la Institución Educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018.*

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	7	13,0
Regular	27	50,0
Bueno	20	37,0
Total	54	100,0

Fuente: cuestionario



**Gráfico 2:** *Resultado de la dimensión Mejora el servicio al usuario de los docentes de la Institución Educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018.*



Fuente: tabla N° 2

### Interpretación

En la tabla y el gráfico se puede observar que son 7 docentes que representa el 13% de la muestra consideran deficiente en la dimensión Mejora el servicio al usuario, son 27 docentes que representa el 50% de la muestra consideran regular, finalmente son 20 docentes que representa el 37% de la muestra consideran bueno en la mejora el servicio al usuario

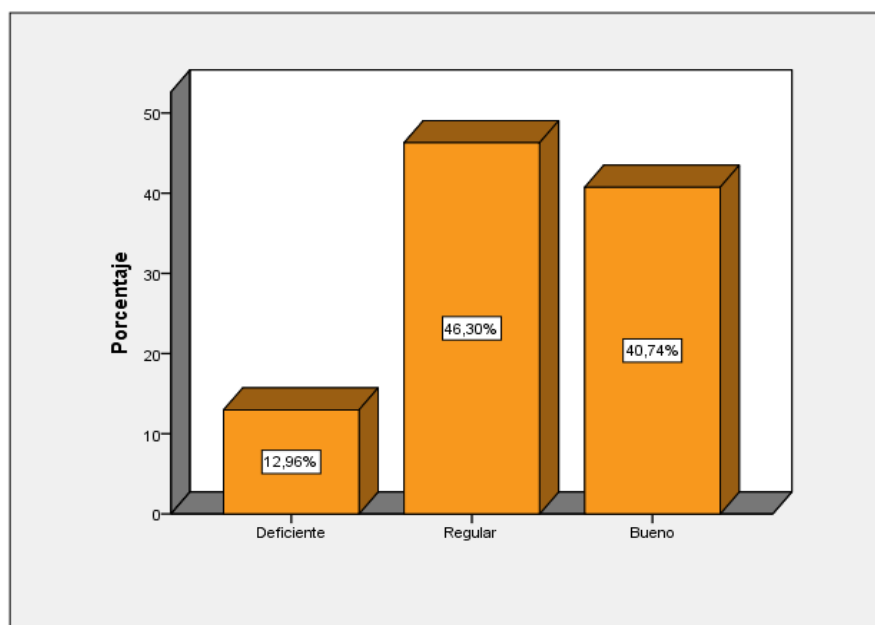
### Tabla 3:

*Resultado de la dimensión Estimular el cambio y la innovación de los docentes de la Institución Educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018.*

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	7	13,0
Regular	25	46,3
Bueno	22	40,7
Total	54	100,0

Fuente: cuestionario

**Gráfico 3:** *Resultado de la dimensión Estimular el cambio y la innovación de los docentes de la Institución Educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018*



Fuente: tabla N° 3

### Interpretación

En la tabla y el gráfico se puede observar que son 7 docentes que representa el 13% de la muestra consideran deficiente en estimular el cambio y la innovación, son 25 docentes que representa el 46,3% de la muestra consideran regular, finalmente son 22 docentes que representa el 40,7% de la muestra consideran bueno en estimular el cambio y la innovación

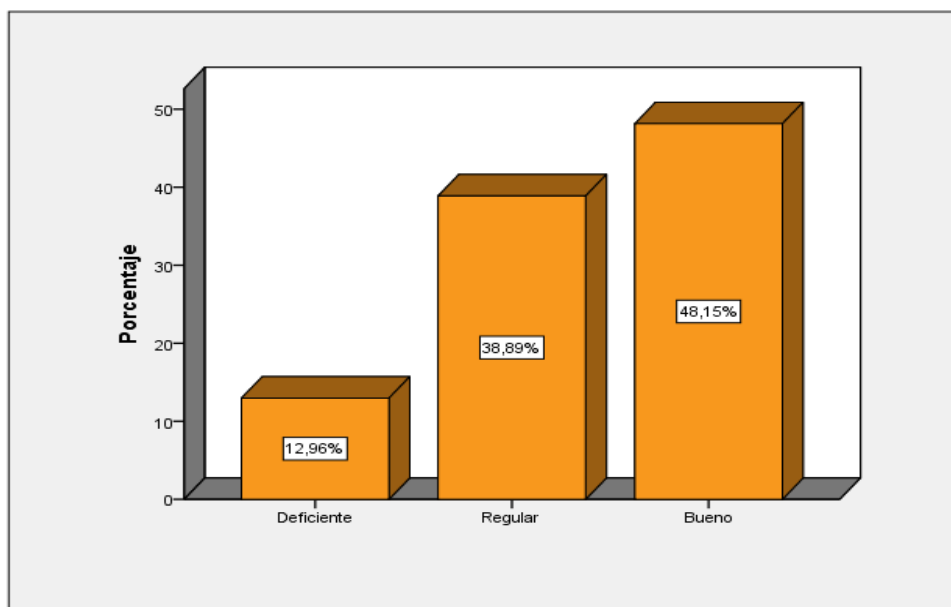
**Tabla 4:**

*Resultado de la dimensión crear un ambiente de trabajo positivo de los docentes de la Institución Educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018.*

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	7	13,0
Regular	21	38,9
Bueno	26	48,1
Total	54	100,0

Fuente: cuestionario

**Gráfico 4:** *Resultado de la dimensión crear un ambiente de trabajo positivo de los docentes de la Institución Educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018*



Fuente: tabla N° 4

### Interpretación

En la tabla y el gráfico se puede observar que son 7 docentes que representa el 13% de la muestra consideran deficiente en crear un ambiente de trabajo positivo, son 21 docentes que representa el 38,9% de la muestra consideran regular, finalmente son 26 docentes que representa el 48,1% de la muestra consideran bueno en crear un ambiente de trabajo positivo

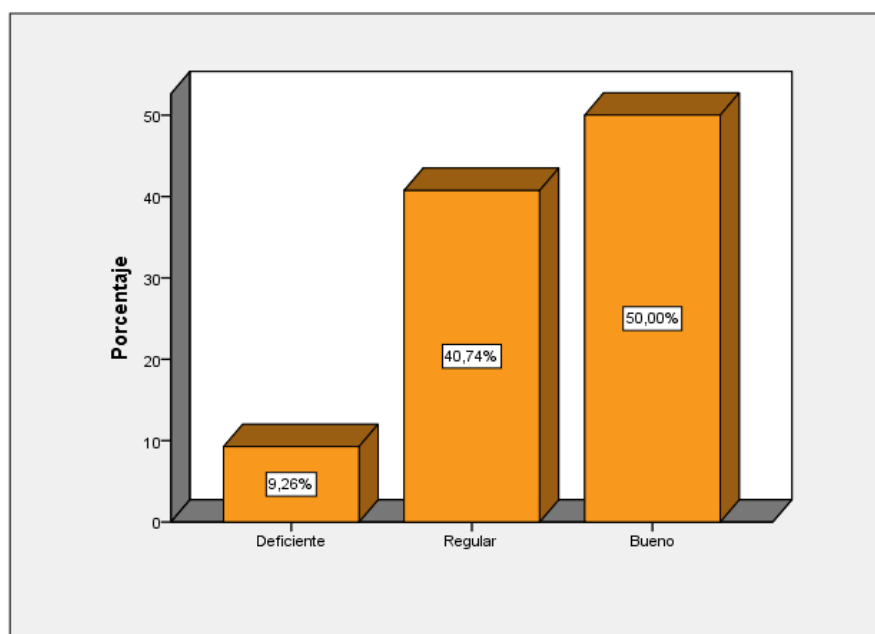
**Tabla 5:**

*Resultado de la dimensión mejorar el comportamiento ético de los docentes de la Institución Educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018.*

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	5	9,3
Regular	22	40,7
Bueno	27	50,0
Total	54	100,0

Fuente: cuestionario

**Gráfico 5:** *Resultado de la dimensión mejorar el comportamiento ético de los docentes de la Institución Educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018*



Fuente: tabla N° 5

### Interpretación

En la tabla y el gráfico se puede observar que son 5 docentes que representa el 9,3% de la muestra consideran deficiente en mejorar el comportamiento ético, son 22 docentes que representa el 40,7% de la muestra consideran regular, finalmente son 27 docentes que representa el 50% de la muestra consideran bueno en mejorar el comportamiento ético.

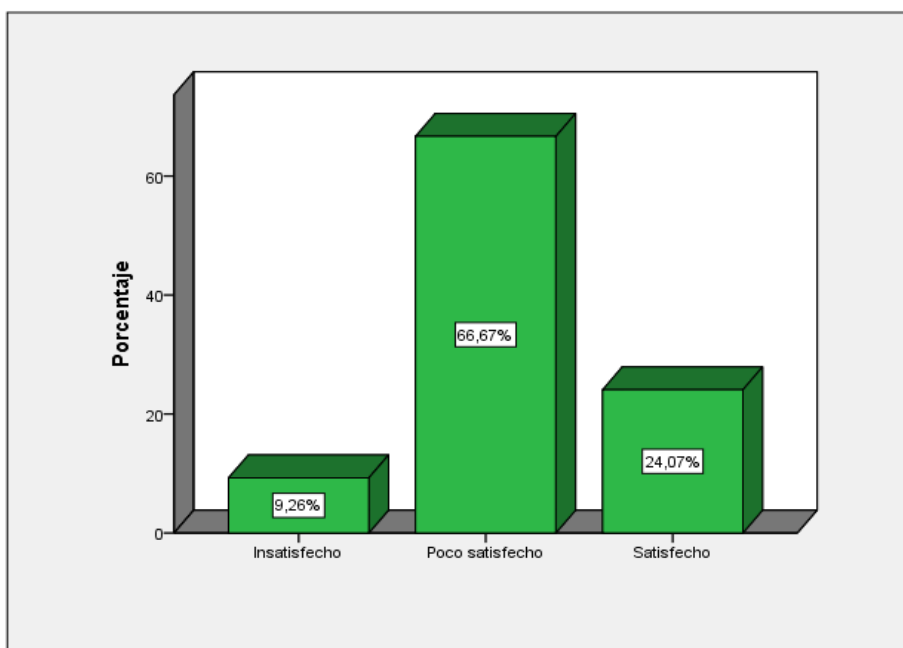
**Tabla 6:**

*Resultado de la variable satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018.*

	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	5	9,3
Poco satisfecho	36	66,7
Satisfecho	13	24,1
Total	54	100,0

Fuente: cuestionario

**Gráfico 6:** *Resultado de la variable satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018*



Fuente: tabla N° 6

### Interpretación

En la tabla y el gráfico se puede observar que son 5 docentes que representa el 9,3% de la muestra consideran satisfechos laboralmente, son 36 docentes que representa el 66,7% de la muestra consideran poco satisfechos, finalmente son 13 docentes que representa el 24,1% de la muestra consideran satisfechos laboralmente.

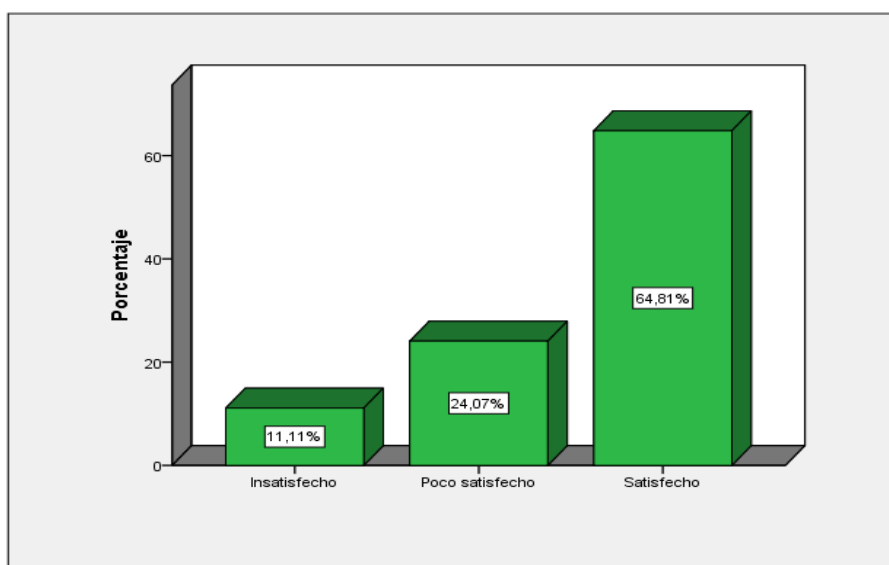
**Tabla 7:**

*Resultado de la dimensión labor que plantea retos mentales de los docentes de la Institución Educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018.*

	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	6	11,1
Poco satisfecho	13	24,1
Satisfecho	35	64,8
Total	54	100,0

Fuente: cuestionario

**Gráfico 7:** *Resultado de la dimensión labor que plantea retos mentales de los docentes de la Institución Educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018.*



Fuente: tabla N° 7

### Interpretación

En la tabla y el gráfico se puede observar que son 6 docentes que representa el 11,1% de la muestra consideran satisfechos en la labor que plantea retos mentales, son 13 docentes que representa el 24,1% de la muestra consideran poco satisfechos, finalmente son 35 docentes que representa el 64,8% de la muestra consideran satisfechos en la labor que plantea retos mentales

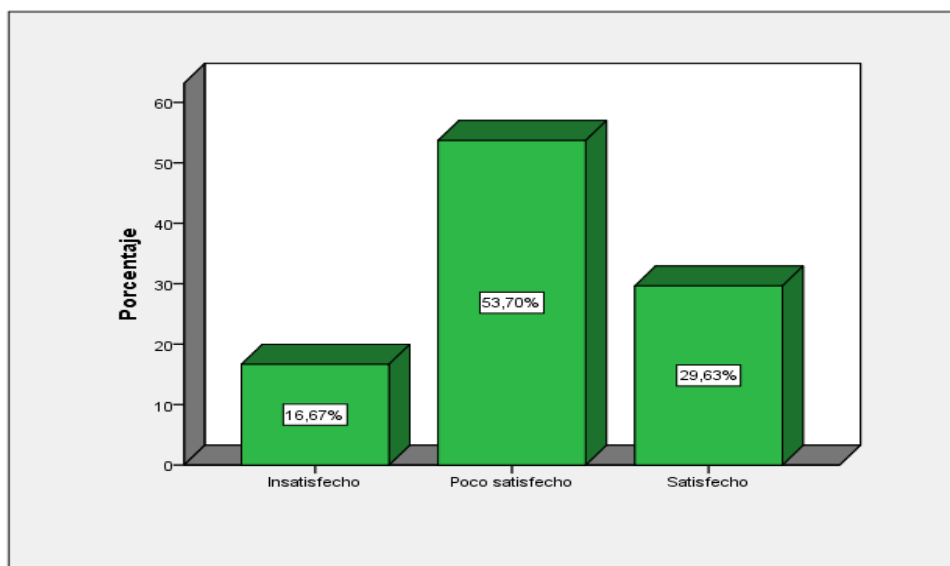
### Tabla 8:

*Resultado de la dimensión recompensas equitativas de los docentes de la Institución Educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018.*

	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	9	16,7
Poco satisfecho	29	53,7
Satisfecho	16	29,6
Total	54	100,0

Fuente: cuestionario

**Gráfico 8:** *Resultado de la dimensión recompensas equitativas de los docentes de la Institución Educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018*



Fuente: tabla N° 8

### Interpretación

En la tabla y el gráfico se puede observar que son 9 docentes que representa el 16,7% de la muestra consideran satisfechos en la recompensas equitativas, son 29 docentes que representa el 53,7% de la muestra consideran poco satisfechos, finalmente son 16 docentes que representa el 29,6% de la muestra consideran satisfechos en recompensas equitativas.

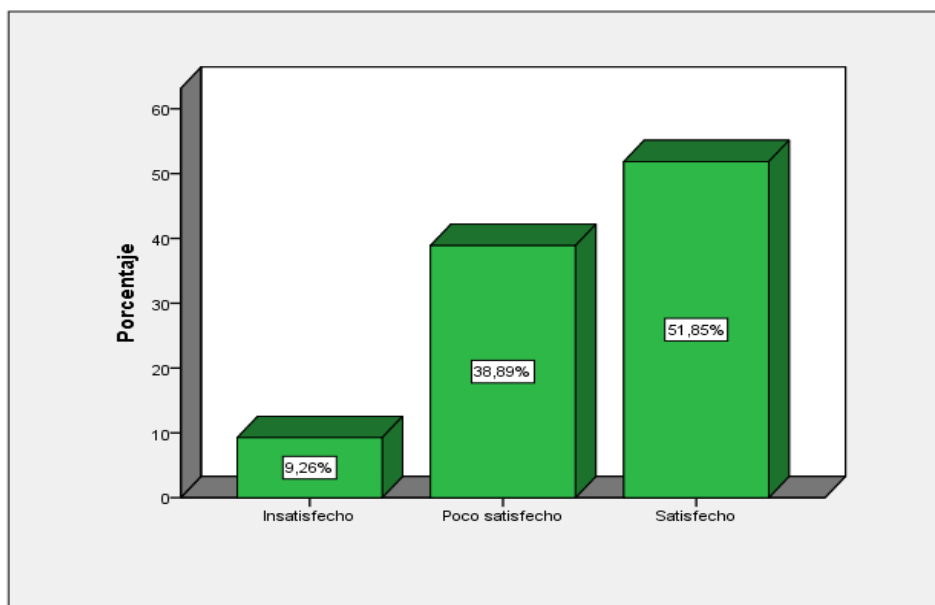
### Tabla 9:

*Resultado de la dimensión condiciones apropiadas de trabajo de los docentes de la Institución Educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018*

	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	5	9,3
Poco satisfecho	21	38,9
Satisfecho	28	51,9
Total	54	100,0

Fuente: cuestionario

**Gráfico 9:** *Resultado de la dimensión condiciones apropiadas de trabajo de los docentes de la Institución Educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018*



Fuente: tabla N° 9

### Interpretación

En la tabla y el gráfico se puede observar que son 5 docentes que representa el 9,3% de la muestra consideran satisfechos en condiciones apropiadas de trabajo, son 24 docentes que representa el 38,9% de la muestra consideran poco satisfechos, finalmente son 28 docentes que representa el 51,9% de la muestra consideran satisfechos en condiciones apropiadas de trabajo

### Tabla 10:

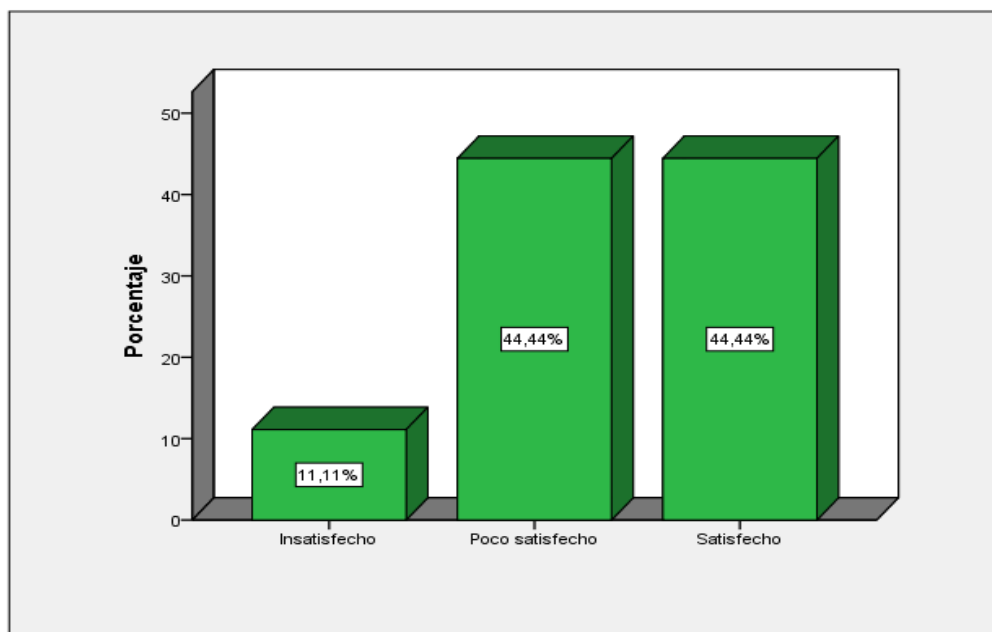
*Resultado de la dimensión compañeros colaboradores de los docentes de la Institución Educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018*

	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	6	11,1
Poco satisfecho	24	44,4
Satisfecho	24	44,4
Total	54	100,0

Fuente: cuestionario



**Gráfico 10:** Resultado de la dimensión compañeros colaboradores de los docentes de la Institución Educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018



Fuente: tabla N° 10

### Interpretación

En la tabla y el gráfico se puede observar que son 6 docentes que representa el 11,1% de la muestra consideran satisfechos con los compañeros colaboradores, son 24 docentes que representa el 44,4% de la muestra consideran poco satisfechos, finalmente son 24 docentes que representa el 44,4% de la muestra consideran satisfechos con sus compañeros colaboradores

### 3.2. Contrastación de hipótesis

#### Hipótesis general

#### Hipótesis nula

No existe una relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018.

### Hipótesis alterna

Si existe una relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018

Correlaciones				
			Clima organizacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,751**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	54	54
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,751**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	54	54

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### Interpretación de los coeficientes de correlación

Coeficiente de correlación	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (+) o (-)
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (+) o (-)
De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Ubicando en la tabla de correlación que  $r_s = 0.751$ , se tiene correlación alta por lo tanto Si existe relación directa alta entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018.

#### a) Nivel de significancia.

$\alpha = 0,05$ , es decir el 5%

**b) Estadística de prueba**

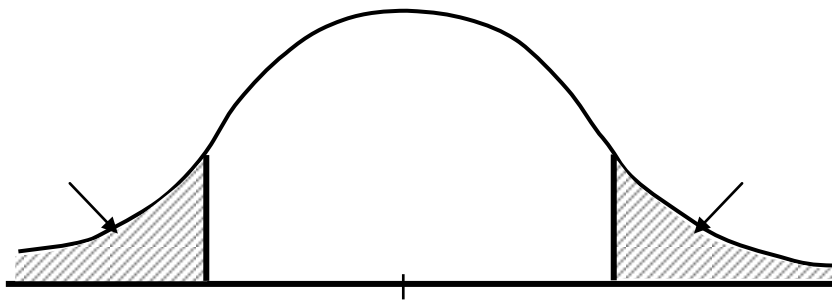
$$t = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$

**c) Región de rechazo y aceptación**

$$\alpha = 0.05$$

$$gl = 54 - 2 = 52$$

Valor crítico = 2,00



Aceptar  $H_0$  si  $-2,06 < t_c < 2,06$

Rechazar  $H_0$  si  $-2,06 \geq t_c \geq 2,06$

**d) Recolección de datos y cálculos**

$$n = 54$$

$$r_s = 0,751$$

$$t = \frac{0,751 \sqrt{56-2}}{\sqrt{1-(0,751)^2}}$$

$$t = 11,96$$

**e) Decisión estadística**

Puesto que  $t$  calculada es mayor que  $t$  teórica ( $11,96 > 2,00$ ), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ).

#### f) Conclusión estadística.

Se concluye que: Si existe una relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018

#### Hipótesis específica 1

##### Hipótesis nula Ho

No existe una relación directa entre la dimensión mejorar el servicio al usuario y la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018.

##### Hipótesis alterna Ha

Si existe una relación directa entre la dimensión mejorar el servicio al usuario y la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018.

Correlaciones				
			Mejora el servicio al usuario	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Mejora el servicio al usuario	Coeficiente de correlación	1,000	,289*
		Sig. (bilateral)	.	,034
		N	54	54
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,289*	1,000
		Sig. (bilateral)	,034	.
		N	54	54

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

### Interpretación de los coeficientes de correlación

Coeficiente de correlación	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (+) o (-)
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (+) o (-)
De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Ubicando en la tabla de correlación que  $r_s = 0.289$ , se tiene correlación baja por lo tanto Si existe relación directa baja entre la dimensión mejorar el servicio al usuario y la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018.

#### a) Nivel de significancia.

$\alpha = 0,05$  es decir el 5%

#### b) Estadística de prueba

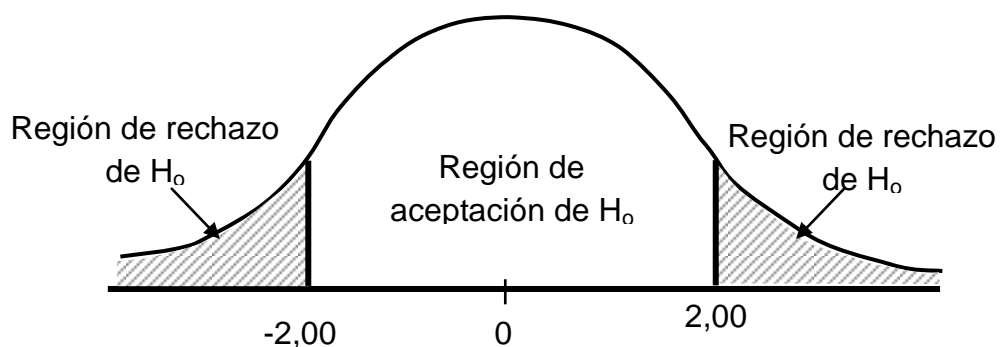
$$t = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$

#### c) Región de rechazo y aceptación

$\alpha = 0.05$

gl =  $54-2 = 52$

Valor crítico = 2,00



Aceptar  $H_0$  si  $-2,06 < t_c < 2,06$

Rechazar  $H_0$  si  $-2,06 \geq t_c \geq 2,06$

#### d) Recolección de datos y cálculos

$n = 54$

$r_s = 0,289$

$$t = \frac{0,289 \sqrt{56-2}}{\sqrt{1-(0,289)^2}}$$

$t = 11,96$

#### e) Decisión estadística

Puesto que  $t$  calculada es mayor que  $t$  teórica ( $11,96 > 2,00$ ), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ).

#### f) Conclusión estadística.

Se concluye que: Si existe una relación directa entre la dimensión mejorar el servicio al usuario y la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018

## Hipótesis específica 2

### Hipótesis nula Ho

No existe una relación directa entre la dimensión estimular el cambio y la innovación y la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018

### Hipótesis alterna Ho

Si existe una relación directa entre la dimensión estimular el cambio y la innovación y la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018

Correlaciones				
			Estimular el cambio	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Estimular el cambio	Coefficiente de correlación	1,000	,522**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	54	54
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,522**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	54	54

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### Interpretación de los coeficientes de correlación

Coeficiente de correlación	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (+) o (-)
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (+) o (-)
De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Ubicando en la tabla de correlación que  $r_s = 0.522$ , se tiene correlación moderada por lo tanto Si existe relación directa moderada entre la dimensión estimular el cambio y la innovación y la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018.

**a) Nivel de significancia.**

$\alpha = 0,05$  es decir el 5%

**b) Estadística de prueba**

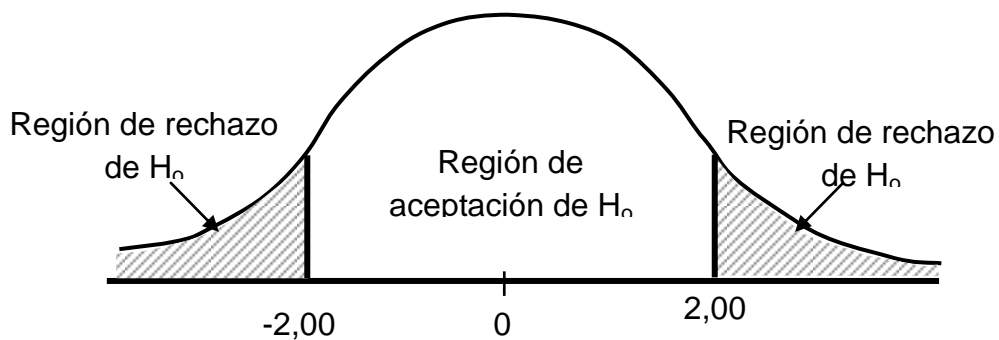
$$t = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$

**c) Región de rechazo y aceptación**

$\alpha = 0.05$

gl =  $54-2 = 52$

Valor crítico = 2,00



Aceptar  $H_0$  si  $-2,06 < t_c < 2,06$

Rechazar  $H_0$  si  $-2,06 \geq t_c \geq 2,06$

**d) Recolección de datos y cálculos**

$n = 54$

$r_s = 0,522$



$$t = \frac{0,522 \sqrt{56-2}}{\sqrt{1-(0,522)^2}}$$

$$t = 11,96$$

**e) Decisión estadística**

Puesto que t calculada es mayor que t teórica (11,96>2,00), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha).

**f) Conclusión estadística.**

Se concluye que: Si existe una relación directa entre la dimensión estimular el cambio y la innovación y la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018.

**Hipótesis específica 3**

**Hipótesis nula Ho**

No existe una relación directa entre la dimensión crear un ambiente de trabajo positivo y la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018

**Hipótesis alterna Ho**

Si existe una relación directa entre la dimensión crear un ambiente de trabajo positivo y la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018

Correlaciones				
			Crear un ambiente de trabajo	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Crear un ambiente de trabajo	Coefficiente de correlación	1,000	,549**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	54	54
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,549**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	54	54

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### Interpretación de los coeficientes de correlación

Coeficiente de correlación	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (+) o (-)
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (+) o (-)
De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Ubicando en la tabla de correlación que  $r_s = 0.549$ , se tiene correlación moderada por lo tanto Si existe relación directa moderada entre la dimensión crear un ambiente de trabajo positivo y la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018

#### a) Nivel de significancia.

$\alpha = 0,05$  es decir el 5%

#### b) Estadística de prueba

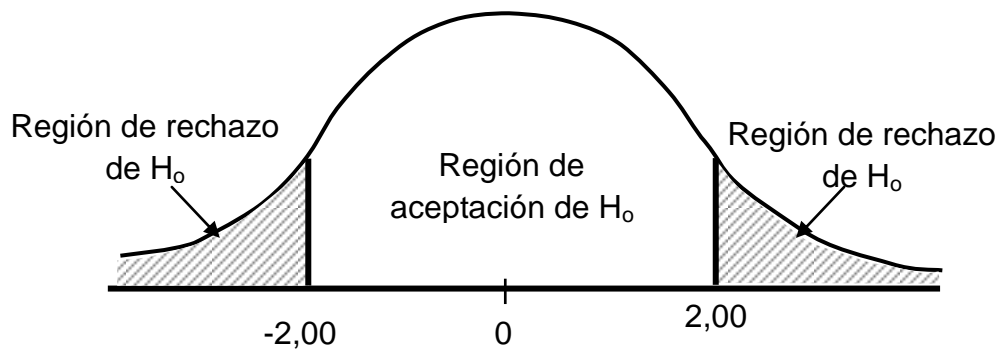
$$t = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$

**c) Región de rechazo y aceptación**

$$\alpha = 0.05$$

$$gl = 54 - 2 = 52$$

$$\text{Valor crítico} = 2,00$$



$$\text{Aceptar } H_0 \text{ si } -2,06 < t_c < 2,06$$

$$\text{Rechazar } H_0 \text{ si } -2,06 \geq t_c \geq 2,06$$

**d) Recolección de datos y cálculos**

$$n = 54$$

$$r_s = 0,549$$

$$t = \frac{0,549 \sqrt{56 - 2}}{\sqrt{1 - (0,549)^2}}$$

$$t = 11,96$$

**e) Decisión estadística**

Puesto que  $t$  calculada es mayor que  $t$  teórica ( $11,96 > 2,00$ ), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ).

**f) Conclusión estadística.**

Se concluye que: Si existe una relación directa entre la dimensión crear un ambiente de trabajo positivo y la satisfacción laboral de los

docentes de la institución educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018.

#### Hipótesis específica 4

#### Hipótesis nula Ho

No existe una relación directa entre la dimensión mejorar el comportamiento ético y la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018.

#### Hipótesis alterna Ha

Si existe una relación directa entre la dimensión mejorar el comportamiento ético y la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018

Correlaciones				
			Mejorar el comportamiento	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Mejorar el comportamiento	Coeficiente de correlación	1,000	,453**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	54	54
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,453**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	54	54

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

#### Interpretación de los coeficientes de correlación

Coeficiente de correlación	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (+) o (-)
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (+) o (-)
De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Ubicando en la tabla de correlación que  $r_s = 0.453$ , se tiene correlación moderada por lo tanto Si existe relación directa moderada entre la dimensión mejorar el comportamiento ético y la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018.

**a) Nivel de significancia.**

$\alpha = 0,05$  es decir el 5%

**b) Estadística de prueba**

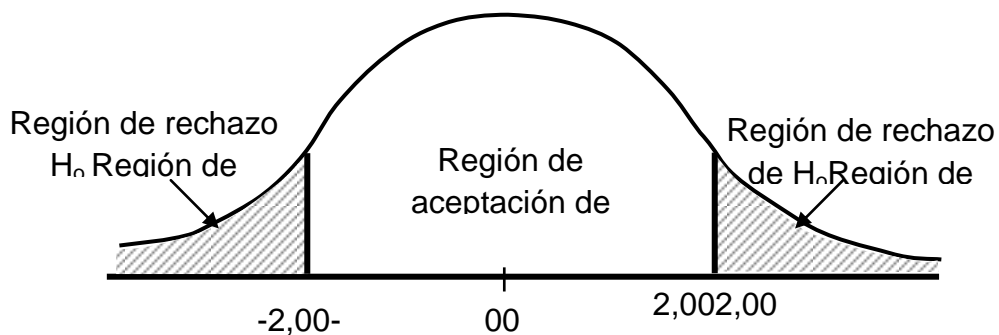
$$t = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$

**c) Región de rechazo y aceptación**

$\alpha = 0.05$

gl =  $54-2 = 52$

Valor crítico = 2,00



Aceptar  $H_0$  si  $-2,06 < t_c < 2,06$

Rechazar  $H_0$  si  $-2,06 \geq t_c \geq 2,06$

**d) Recolección de datos y cálculos**

$n = 54$

$r_s = 0,453$

$$t = \frac{0,453 \sqrt{56-2}}{\sqrt{1-(0,453)^2}}$$

$$t = 11,96$$

**e) Decisión estadística**

Puesto que t calculada es mayor que t teórica ( $11,96 > 2,00$ ), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ).

**f) Conclusión estadística.**

Se concluye que: Si existe una relación directa entre la dimensión mejorar el comportamiento ético y la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018.

#### IV. DISCUSION

Al inicio de la investigación se formuló el objetivo general: Determinar la relación que existe entre clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se llega a los siguientes resultados En la tabla y el gráfico se puede observar que son 5 docentes que representa el 9,3% de la muestra consideran deficiente el clima organizacional, son 38 docentes que representa el 70,4% de la muestra consideran regular, finalmente son 11 docentes que representa el 20,4% de la muestra consideran bueno el clima organizacional.

En cuanto a la variable satisfacción laboral se puede observar que son 5 docentes que representa el 9,3% de la muestra consideran satisfechos laboralmente, son 36 docentes que representa el 66,7% de la muestra consideran poco satisfechos, finalmente son 13 docentes que representa el 24,1% de la muestra consideran satisfechos laboralmente

Luego de aplicar el estadígrafo de prueba rho de spearman por tener escala de medición ordinal se tiene que ubicando en la tabla de correlación que  $r_s = 0.751$ , se tiene correlación alta por lo tanto Si existe relación directa alta entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018. Puesto que  $t$  calculada es mayor que  $t$  teórica ( $11,96 > 2,00$ ), en consecuencia se rechaza

la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ). Se concluye que: Si existe una relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018

A similar resultado llega la investigación realizada por Rodríguez, (2016), en su trabajo titulado *condiciones de trabajo, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en educación y sanidad*, tesis doctoral presentada en la Universidad Miguel Hernández de Elche, España. Con el objetivo de determinar el nivel de Calidad de Vida Laboral en los trabajadores del sector sanitario y en los del sector educativo, establecer si hay diferencias en la Calidad de Vida Laboral entre los trabajadores de uno y del otro sector, en que medida esas diferencias dependen de la Percepción de las Condiciones de Trabajo y de la Satisfacción Laboral, y responder a la pregunta de si la calidad de vida laboral es una resultante de la Percepción de las Condiciones de Trabajo y la Satisfacción Laboral.

Al inicio de la investigación se formuló el objetivo específico 1: Determinar la relación que existe entre la dimensión mejorar el servicio al usuario y la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se llega a los siguientes resultados, se puede observar que son 7 docentes que representa el 13% de la muestra consideran deficiente en la dimensión Mejora el servicio al usuario, son 27 docentes que representa el 50% de la muestra consideran regular, finalmente son 20 docentes que representa el 37% de la muestra consideran bueno en la mejora el servicio al usuario

Luego de aplicar el estadígrafo de prueba rho de Spearman por tener escala de medición ordinal se tiene que Ubicando en la tabla de correlación que  $r_s = 0.289$ , se tiene correlación baja por lo tanto Si existe relación directa baja entre la dimensión mejorar el servicio al usuario y la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018, Puesto que  $t$  calculada es mayor que  $t$  teórica ( $11,96 > 2,00$ ), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis



alterna (Ha). Se concluye que: Si existe una relación directa entre la dimensión mejorar el servicio al usuario y la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018

A similar resultado llega Polanco, (2014), en su trabajo de investigación titulado: *El clima y la satisfacción laboral en los (las) docentes del instituto tecnológico de administración de empresas INTAE de la ciudad de San Pedro Sula, Cortés Tegucigalpa – México*, para optar el grado de Maestría, con el objetivo de describir el clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes del INTAE; además el de caracterizar el impacto del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en los docentes del INTAE.

En su trabajo de investigación concluye que el clima laboral en sus distintas dimensiones influye en la satisfacción laboral mediante su influencia emocional en la ponderación de los satisfactores e insatisfactores laborales (satisfacción laboral parcial) y en la satisfacción laboral total; lo cual influye no solo en desempeño laboral de los docentes, sino en la calidad educativa del servicio de los jóvenes en proceso de formación para poder integrarse en la sociedad, expresado todo ello en indicadores como el fortalecimiento del perfil de egreso en función de las exigencias del mercado laboral, la satisfacción de los estudiantes expresada a través de la percepción de los docentes.

Al inicio de la investigación se formuló el objetivo específico 2: Determinar la relación que existe entre la dimensión estimular el cambio y la innovación y la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se llega a los siguientes resultados, se puede observar que son 7 docentes que representa el 13% de la muestra consideran deficiente en estimular el cambio y la innovación, son 25 docentes que representa el 46,3% de la muestra consideran regular, finalmente son 22 docentes que representa el 40,7% de la muestra consideran bueno en estimular el cambio y la innovación

Luego de aplicar el estadígrafo de prueba rho de Spearman por tener escala de medición ordinal se tiene Ubicando en la tabla de correlación que  $r_s = 0.522$ , se tiene correlación moderada por lo tanto Si existe relación directa moderada entre la dimensión estimular el cambio y la innovación y la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018. Puesto que  $t$  calculada es mayor que  $t$  teórica ( $11,96 > 2,00$ ), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ). Se concluye que: Si existe una relación directa entre la dimensión estimular el cambio y la innovación y la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018.

Del mismo investigó Alcon, (2014), en su trabajo de investigación titulado: *Habilidades gerenciales y la satisfacción laboral de los docentes de las escuelas básicas del sector Caño Nuevo del Municipio Tinaquillo, Estado Cojedes, Venezuela*, tesis para optar el grado académico de Magister en Educación, Mención Gerencia Avanzada en Educación; con el objetivo de describir las habilidades del director y su importancia en la satisfacción laboral del personal docente de las escuelas básicas del Sector Caño Nuevo, Municipio Tinaquillo del Estado Cojedes Venezuela.

En este trabajo concluye que: Las habilidades gerenciales tienen gran importancia en el desempeño laboral de los docentes, ya que la gestión del gerente y el buen uso que haga de sus habilidades es lo que garantiza la motivación, el interés y el compromiso del personal en el cumplimiento de sus funciones.

Al inicio de la investigación se formuló el objetivo específico 3: Determinar la relación que existe entre la dimensión crear un ambiente de trabajo positivo y la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se llega a los siguientes resultados, se puede observar que son 7 docentes que representa el 13% de la muestra consideran deficiente en crear un ambiente de trabajo positivo, son 21 docentes que representa el 38,9% de la muestra consideran regular, finalmente son 26 docentes que

representa el 48,1% de la muestra consideran bueno en crear un ambiente de trabajo positivo

Luego de aplicar el estadígrafo de prueba rho de Spearman por tener escala de medición ordinal se tiene Ubicando en la tabla de correlación que  $r_s = 0.549$ , se tiene correlación moderada por lo tanto Si existe relación directa moderada entre la dimensión crear un ambiente de trabajo positivo y la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018 Puesto que  $t$  calculada es mayor que  $t$  teórica ( $11,96 > 2,00$ ), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ). Se concluye que: Si existe una relación directa entre la dimensión crear un ambiente de trabajo positivo y la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018

A similar resultado llega Ascarza, (2017), en su trabajo titulado *Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral con la percepción de la gestión educativa en el personal de instituciones estatales de secundaria del distrito de Huaral – Lima provincias*, tesis presentada para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con mención Gestión de la Educación en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos; con el objetivo de Investigar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral con la percepción de la gestión educativa en el personal de las instituciones educativas estatales del nivel secundario del distrito de Huaral – Lima provincias, en el año 2017.

Al inicio de la investigación se formuló el objetivo específico 4: Determinar la relación que existe entre la dimensión mejorar el comportamiento ético y la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se llega a los siguientes resultados, se puede observar que son 5 docentes que representa el 9,3% de la muestra consideran deficiente en mejorar el comportamiento ético, son 22 docentes que representa el 40,7% de la

muestra consideran regular, finalmente son 27 docentes que representa el 50% de la muestra consideran bueno en mejorar el comportamiento ético

Luego de aplicar el estadígrafo de prueba rho de Spearman por tener escala de medición ordinal se tiene Ubicando en la tabla de correlación que  $r_s = 0.453$ , se tiene correlación moderada por lo tanto Si existe relación directa moderada entre la dimensión mejorar el comportamiento ético y la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018. Puesto que  $t$  calculada es mayor que  $t$  teórica ( $11,96 > 2,00$ ), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ). Se concluye que: Si existe una relación directa entre la dimensión mejorar el comportamiento ético y la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018

A similar resultado llega la investigación hecha por Espinoza, (2015), en su trabajo de investigación titulado: *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094 del Distrito de Independencia – Lima*; para optar el grado de Magister en Gestión Pública, con el objetivo de Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia, 2015.

Este trabajo concluye en que existen evidencias suficientes para afirmar que la variable clima organizacional tiene relación positiva media ( $Rho = 0,556$ ) y significativa ( $P = 0,000 < 0,05$ ) con la variable satisfacción laboral de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia en el año 2015.

## V. CONCLUSIONES

- 1) Se determinó la relación alta entre clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene rho de Spearman  $r_s = 0.751$ , se tiene correlación alta por lo tanto Puesto que  $t$  calculada es mayor que  $t$  teórica ( $11,96 > 2,00$ ),
- 2) Se determinó la relación baja entre la dimensión mejorar el servicio al usuario y la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene rho de Spearman  $r_s = 0.289$ , se tiene correlación baja por lo tanto Puesto que  $t$  calculada es mayor que  $t$  teórica ( $11,96 > 2,00$ ),
- 3) Se determinó la relación moderada entre la dimensión estimular el cambio y la innovación y la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se llega a los siguientes resultados, a rho de Spearman  $r_s = 0.522$ , se tiene correlación moderada por lo tanto Puesto que  $t$  calculada es mayor que  $t$  teórica ( $11,96 > 2,00$ ),
- 4) Se determinó la relación moderada entre la dimensión crear un ambiente de trabajo positivo y la satisfacción laboral de los docentes de la

institución educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene  $\rho$  de Spearman  $r_s = 0.549$ , se tiene correlación moderada por lo tanto Puesto que  $t$  calculada es mayor que  $t$  teórica ( $11,96 > 2,00$ ),

- 5) Se determinó la relación moderada entre la dimensión mejorar el comportamiento ético y la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene  $\rho$  de Spearman  $r_s = 0.453$ , se tiene correlación moderada por lo tanto Puesto que  $t$  calculada es mayor que  $t$  teórica ( $11,96 > 2,00$ ).

## **VI. RECOMENDACIONES**

Al finalizar la presente investigación, teniendo en cuenta los resultados que se obtuvieron, se recomienda:

1. Que los docentes de la Institución Educativa “San Ramón”, enfrenten situaciones que conlleve a lograr su satisfacción laboral en base a un desarrollo profesional formativo.
2. Motivar a los directivos y docentes a conformar una comunidad educativa que aprende, basado en valores, principios y comportamientos acorde a las tendencias actuales.
3. Establecer alianzas estratégicas con instituciones que apoyen el desarrollo y fortalecimiento de la autoestima en los docentes, además del lado afectivo que enfrentan cada día en nuestras instituciones educativas.
4. A los docentes actuar responsablemente teniendo en cuenta su desempeño laboral en función a la normatividad vigente.

## VII. REFERENCIAS

- Abdala, E. (2004). *Manual para la evaluación de impactos en programas de formación para jóvenes*. Montevideo: CINTERFOR.
- Brunet, Luc. (2004). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas.
- Chiavenato, I (2009) Administración de Recursos Humanos, Quinta Edición – Editorial Mc Graw Hill
- Dessler, Gary. Organización y Administración. Prentice Hall Interamericana, México, 1993, p. 181.
- Fiske, J. (1982) Introducción al Estudio de la Comunicación. Editorial Norma, Colombia.
- García Viamontes, D.: *Satisfacción Laboral. Una aproximación teórica*, en Contribuciones a las Ciencias Sociales, julio 2010,
- Honnet, A (2006) Ideología del reconocimiento, Isegoría N° 35 Universidad de Frankfurt. Alemania.
- Pasquali, A.(1978) Comprender la Comunicación, Monte Ávila Editores,
- Robbins, Stephen. Comportamiento Organizacional. 8ª.edición, Editorial Prentice Hall, 2009. México.
- Rodríguez, G. (2016). *Sistemas de monitoreo y evaluación sensibles a género*. San José de Costa Rica: ABSOLUTO.



Villegas, J (1998). Administración de Personal. Ediciones VEGA SRL.  
Caracas.

# **ANEXO**

## Anexo N° 01: Instrumento

### CUESTIONARIO DE ENCUESTA SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

#### INSTRUCCIONES:

**ESTIMADO DOCENTE:** En la siguiente encuesta se presenta un conjunto de características sobre CLIMA ORGANIZACIONAL, con la cual se caracteriza su institución educativa, cada una de ellas va seguida de tres alternativas de respuesta que debe calificar. Responda marcando con una (X) la alternativa con la cual más te identificas.

*Este cuestionario, ES DE CARÁCTER ANÓNIMO*, por ello suplico a Ud. que pueda responder con sinceridad y veracidad a las preguntas, teniendo en cuenta las siguientes opciones:

1 = Nunca

2 = A veces

3 = Siempre

N°	CARACTERISTICAS	ESCALA		
<b>Dimensión: Mejorar el servicio al usuario.</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
1	Existe un trato equitativo para todos de parte del personal que labora en la IE.			
2	Los docentes de esta institución son amables en su trato.			
3	Los docentes cumplen con entusiasmo sus actividades laborales haciendo uso de tics.			
4	Los docentes son asequibles a los aplicativos tecnológicos y lo comparten con sus compañeros en las reuniones.			
5	Los docentes emplean diversos materiales en su jornada laboral			
6	Los docentes elaboran sus materiales educativos en relación al contexto laboral.			
7	Los docentes buscan que el director les dé un trato igualitario y/o equitativo.			
8	Los docentes siempre colaboran con la marcha institucional cuando se les necesita.			
<b>Dimensión: Estimular el cambio y la innovación.</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
9	La institución promueve el desarrollo del personal a través de capacitaciones.			
10	En la Institución Educativa, todo el personal cooperamos para facilitar las actividades.			
11	Nos consideran como factor clave para la Institución Educativa.			
12	Las actividades que realizo permiten aprender y desarrollarse profesionalmente.			

13	Siento que tengo una buena motivación para mejorar el desarrollo de las actividades.			
14	La Institución Educativa me motiva para actualizarme constantemente en mi trabajo.			
15	Existe una relación armoniosa. En los grupos de trabajo que realizamos.			
16	La Institución orienta y supervisa constantemente el desarrollo de mis labores.			
<b>Dimensión: Crear un ambiente de trabajo positivo.</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
17	Se resuelve adecuadamente los problemas.			
18	La toma de decisiones es oportuna.			
19	Considero que se toma decisiones de acuerdo al contexto.			
20	Se interviene oportunamente ante un conflicto.			
21	Considero que no existen problemas dentro de la II.EE.			
22	Existe una apertura de escucha entre los trabajadores.			
23	Se comunica oportunamente los cambios y logros.			
24	Se toma iniciativa y se comunica los proyectos de innovación y planes de mejora.			
<b>Dimensión: Mejorar el comportamiento ético.</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
25	Tengo la oportunidad de poder progresar en la Institución educativa.			
26	La institución fomenta y promueve la comunicación con todo el personal.			
27	La comunicación fluye con anticipación y adecuadamente en la Institución.			
28	Todo el personal de la Institución tenemos el apoyo incondicional de los superiores.			
29	La Institución Educativa permite que las actividades se hagan en forma global para que resulte más práctico y productivo.			
30	La Institución orienta y supervisa constantemente el desarrollo de nuestras labores.			
31	Los docentes no permiten que otras actividades interfieran en su labor.			
32	Los mejores amigos de los docentes son compañeros de la misma institución.			

Fuente: Karina Tania Coca Guadalupe; Adaptado por el investigador, Sheylla Nadia Granados Villar;  
Adaptado por el investigador.

***Muchas gracias por su colaboración.***

## CUESTIONARIO DE ENCUESTA SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE

### INSTRUCCIONES:

**ESTIMADO DOCENTE:** En la siguiente encuesta se presenta un conjunto de indicadores sobre DESEMPEÑO DOCENTE observados en aula, con la cual se caracteriza su institución educativa, cada una de ellas va seguida de tres alternativas de respuesta que debe calificar. Responda marcando con una (X) la alternativa con la cual más te identificas.

*Este cuestionario, ES DE CARÁCTER ANÓNIMO, por ello suplico a Ud. que pueda responder con sinceridad y veracidad a las preguntas, teniendo en cuenta las siguientes opciones:*

1 = Nunca

2 = Algunas veces

3 = Siempre

N°	INDICADORES	ESCALA		
<b>Dimensión: Labor que plantee retos mentales.</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
1	Las tareas que realizo la percibo como algo sin importancia.			
2	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.			
3	Comunico a los demás mis ideas innovadoras			
4	La distribución de las funciones considera las potencialidades y capacidades del trabajador.			
5	Participo en las diferentes actividades programadas.			
6	Me identifico con las actividades de la institución			
7	Mi trabajo me hace sentir realizado.			
8	Existe oportunidad para tomar decisiones por iniciativa propia.			
<b>Dimensión: Recompensas equitativas.</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
9	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.			
10	Me siento mal con lo que gano.			
11	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.			
12	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.			
13	El esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias, no es reconocido.			

14	Soy reconocido cuando desarrollo una acción positiva.			
15	Las normas, dificultan la promoción en los puestos de trabajo.			
16	Los docentes gozan de privilegios injustificados.			
<b>Dimensión: Condiciones apropiadas de trabajo.</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
17	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.			
18	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.			
19	El ambiente donde trabajo es confortable (ventilación, iluminación).			
20	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.			
21	El horario de trabajo me resulta incómodo.			
22	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.			
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias (materiales y/o inmuebles).			
24	Me siento feliz en mi ambiente de trabajo.			
<b>Dimensión: Compañeros colaboradores.</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
25	Prefiero tomar distancia con las personas con los que trabajo.			
26	Llevarme bien con mis compañeros beneficia la calidad del trabajo.			
27	Mi director(a) valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.			
28	Me siento satisfecho con mi labor en la II.EE.			
29	Los trabajadores participan de manera activa y dinámica en los equipos de trabajo.			
30	Existe cohesión o unión en los equipos de trabajo.			
31	Considero que existe una motivación adicional cuando trabajo en equipo.			
32	Considero que los roles asignados se cumplen con responsabilidad.			

Fuente: Karina Tania Coca Guadalupe; Adaptado por el investigador, Gilmar Jhon Arce Baltazar; Adaptado por el investigador.

***Muchas gracias por su colaboración.***

## Anexo N°02: Validez del instrumento

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO: CLIMA ORGANIZACIONAL

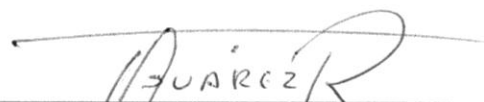
**TITULO DE LA TESIS:** Clima Organizacional y Satisfacción Laboral Docente de la Institución Educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIONES DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				Nunca	A Veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem.		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
CLIMA ORGANIZACIONAL	MEJORAR EL SERVICIO AL USUARIO.	Comodidad del usuario.	Existe un trato equitativo para todos de parte del personal que labora en la IE.				✓		✓		✓		✓				
			Los docentes de esta institución son amables en su trato.							✓		✓					
		Recursos tecnológicos.	Los docentes cumplen con entusiasmo sus actividades laborales haciendo uso de tics.						✓				✓		✓		
			Los docentes son asequibles a los aplicativos tecnológicos y lo comparten con sus compañeros en las reuniones.								✓		✓				
		Recursos materiales.	Los docentes emplean diversos materiales en su jornada laboral						✓				✓		✓		
			Los docentes elaboran sus materiales educativos en relación al contexto laboral.								✓		✓				
		Actividades propias de la organización.	Los docentes buscan que el director les dé un trato igualitario y/o equitativo.						✓		✓		✓		✓		
			Los docentes siempre colaboran con la marcha institucional cuando se les necesita.								✓		✓				

CLIMA ORGANIZACIONAL	ESTIMULAR EL CAMBIO Y LA INNOVACIÓN	Organización exitosa.	La institución promueve el desarrollo del personal a través de capacitaciones.				✓	✓	✓		✓		✓		
			En la Institución Educativa, todo el personal cooperamos para facilitar las actividades.						✓		✓		✓		
		Mejoramiento continuo.	Nos consideran como factor clave para la Institución Educativa.								✓		✓		
			Las actividades que realizo permiten aprender y desarrollarse profesionalmente.						✓		✓		✓		
		Estimular la creatividad.	Siento que tengo una buena motivación para mejorar el desarrollo de las actividades.								✓		✓		
			La Institución Educativa me motiva para actualizarme constantemente en mi trabajo.						✓		✓		✓		
		Dominio del arte del cambio.	Existe una relación armoniosa. En los grupos de trabajo que realizamos.								✓		✓		
			La Institución orienta y supervisa constantemente el desarrollo de mis labores.						✓		✓		✓		
	CREAR UN AMBIENTE DE TRABAJO POSITIVO	Presión competitiva	Se resuelve adecuadamente los problemas.				✓	✓			✓		✓		
			La toma de decisiones es oportuna.						✓		✓		✓		
		Practica administrativa	Considero que se toma decisiones de acuerdo al contexto.								✓		✓		
			Se interviene oportunamente ante un conflicto.						✓		✓		✓		
		Ventaja competitiva	Considero que no existen problemas dentro de la II.EE.								✓		✓		
			Existe una apertura de escucha entre los trabajadores.						✓		✓		✓		
		Educación organizacional	Se comunica oportunamente los cambios y logros.								✓		✓		
			Se toma iniciativa y se comunica los proyectos de innovación y planes de mejora.						✓		✓		✓		



CLIMA ORGANIZACIONAL	MEJORAR EL COMPORTAMIENTO ÉTICO	Expectativas de productividad.	Tengo la oportunidad de poder progresar en la Institución educativa.				✓	✓			✓		✓		
			La Institución Educativa permite que las actividades se hagan en forma global para que resulte más práctico y productivo.						✓		✓		✓		
		Competencia en el mercado.	La comunicación fluye con anticipación y adecuadamente en la Institución.						✓		✓		✓		
			Todo el personal de la Institución tenemos el apoyo incondicional de los superiores.								✓		✓		
		Violación a las reglas.	La institución fomenta y promueve la comunicación asertiva con todo el personal.						✓		✓		✓		
			La Institución orienta y supervisa constantemente el desarrollo de nuestras labores.								✓		✓		
		Prácticas cuestionables.	Los docentes no permiten que otras actividades interfieran en su labor.						✓		✓		✓		
			Los mejores amigos de los docentes son compañeros de la misma institución.								✓		✓		

  
 FIRMA DEL EVALUADOR

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario Sobre Clima Organizacional

**OBJETIVO:** Recoger información Sobre el Clima Organizacional en docentes de la Institución Educativa  
"San Ramón" Chanchamayo – 2018

**DIRIGIDO A:** Docentes de la Institución Educativa "San Ramón" Chanchamayo

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Carlos Alberto Suarez Reynoso

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor

**VALORACIÓN:**

Excelente	<del>Bueno</del>	Regular	Malo
-----------	------------------	---------	------

  
FIRMA DEL EVALUADOR

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO: SATISFACCION LABORAL

**TITULO DE LA TESIS:** Clima Organizacional y Satisfacción Laboral Docente de la Institución Educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIONES DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES						
				Nunca	A Veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem.		Relación entre el ítem y la opción de respuesta								
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO							
SATISFACCIÓN LABORAL	LABOR QUE PLANTEEN RETOS MENTALES	Labores y aptitudes.	Las tareas que realizo la percibo como algo sin importancia.				✓				✓		✓								
			Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.						✓		✓		✓								
		Tareas variadas.	Comunico a los demás mis ideas innovadoras						✓				✓		✓						
			La distribución de las funciones considera las potencialidades y capacidades del trabajador.								✓		✓		✓						
		Libertad y retroalimentación	Participo en las diferentes actividades programadas.								✓		✓		✓		✓				
			Me identifico con las actividades de la institución												✓		✓				
		Formas en que se desempeñan.	Mi trabajo me hace sentir realizado.										✓		✓		✓		✓		
			Existe oportunidad para tomar decisiones por iniciativa propia.														✓		✓		

SATISFACCIÓN LABORAL															
RECOMPENSAS EQUITATIVAS															
Sistemas de pago.	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.									<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				
	Me siento mal con lo que gano.							<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>					
	Demandas del puesto.	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.						<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>					
		Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.						<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>					
	Nivel de aptitud individual.	El esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias, no es reconocido.						<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>					
		Soy reconocido cuando desarrollo una acción positiva.						<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>					
	Estándares de pago.	Las normas, dificultan la promoción en los puestos de trabajo.						<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>					
		Los docentes gozan de privilegios injustificados.						<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>					
	CONDICIONES APROPIADAS DE TRABAJO														
	Ambiente laboral.	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.									<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>								
Comodidad personal.	El ambiente donde trabajo es confortable (ventilación, iluminación).							<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>					
	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.							<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>					
Entornos físicos.	El horario de trabajo me resulta incómodo.							<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>					
	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.							<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>					
Instalaciones limpias y modernas.	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias (materiales y/o inmuebles).							<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>					
	Me siento feliz en mi ambiente de trabajo.							<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>					



## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario Sobre Satisfacción Laboral

**OBJETIVO:** Recoger información sobre la Satisfacción Laboral Docente en la Institución Educativa "San Ramón"  
Chanchamayo 2018

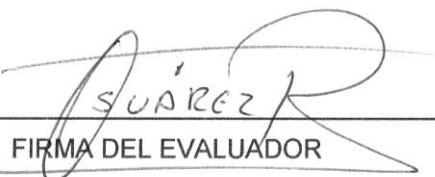
**DIRIGIDO A:** Docentes de la Institución Educativa "San Ramón" Chanchamayo 2018

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Carlos Alberto Suarez Reynoso

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor

**VALORACIÓN:**

Excelente	<del>Bueno</del>	Regular	Malo
-----------	------------------	---------	------

  
FIRMA DEL EVALUADOR

### Anexo N°03: Matriz de consistencia

#### Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa “San Ramón” Chanchamayo - 2018.

PROBLEMA	OBJETIVOS	MARCO TEORICO	HIPOTESIS	MÉTODO
<p><b>Problema General</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018?</p> <p><b>Problemas Específicos</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre clima organizacional en la dimensión mejorar el servicio al usuario y la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre clima organizacional en la dimensión estimular el cambio y</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre clima organizacional en la dimensión mejorar el servicio al usuario y la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018.</p> <p>Determinar la relación que existe entre clima organizacional en la dimensión estimular el cambio y la innovación y la satisfacción laboral de los docentes de la</p>	<p>Chiavenato (2017), El comportamiento organizacional se refiere al estudio de las personas y los grupos que actúan en las organizaciones. Se ocupa de la influencia que todos ellos ejercen en las organizaciones y de la influencia que las organizaciones ejercen en ellos. El Comportamiento Organizacional es una disciplina académica que surgió como un conjunto interdisciplinario de conocimientos para estudiar el comportamiento humano en las organizaciones. Aunque la definición ha permanecido, en realidad, las organizaciones no son las que muestran determinados comportamientos, sino las personas y los grupos que participan y actúan en ellas.</p> <p>Robbins (2009), la define como “sensación positiva sobre el trabajo propio, que surge de la</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>Existe una relación positiva directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018.</p> <p><b>Hipótesis Específicas</b></p> <p>Existe una relación positiva directa entre clima organizacional en la dimensión mejorar el servicio al usuario y la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018.</p> <p>Existe una relación positiva directa entre clima organizacional en la dimensión estimular el cambio y la</p>	<p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Método General:</b></p> <p>Científico</p> <p><b>Método Específico:</b></p> <p>Descriptivo, Estadístico.</p> <p><b>Tipo de investigación:</b></p> <p>No Experimental</p> <p><b>Diseño de investigación:</b></p> <p>Correlacional</p>

<p>la innovación y la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa “San Ramón” Chanchamayo –2018?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre clima organizacional en la dimensión crear un ambiente de trabajo positivo y la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa “San Ramón” Chanchamayo –2018?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre clima organizacional en la dimensión mejorar el comportamiento ético y la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018?</p>	<p>institución educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018.</p> <p>Determinar la relación que existe entre clima organizacional en la dimensión crear un ambiente de trabajo positivo y la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018.</p> <p>Determinar la relación que existe entre clima organizacional en la dimensión mejorar el comportamiento ético y la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018.</p>	<p>evaluación de sus características” (pág. 79). Es decir, quien está muy satisfecho con su puesto de trabajo, tiene actitudes positivas hacia éste; y por el contrario, quien está insatisfecho, muestra actitudes negativas.</p> <p>Cuando las personas hablan de las actitudes de los trabajadores casi siempre se refiere a la satisfacción laboral; de hecho, es habitual utilizar una u otra expresión indistintamente para referirse a lo mismo.</p>	<p>innovación y la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018.</p> <p>Existe una relación positiva directa entre clima organizacional en la dimensión crear un ambiente de trabajo positivo y la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018.</p> <p>Existe una relación positiva directa entre clima organizacional en la dimensión mejorar el comportamiento ético y la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa “San Ramón” Chanchamayo – 2018.</p>	<div data-bbox="1780 279 1960 614"> <pre> graph TD     M --&gt; O1     M --&gt; O2     O1 --- r     r --- O2 </pre> </div> <p><b>Dónde:</b></p> <p>O<sub>1</sub> = Observación de la Variable 1.</p> <p>O<sub>2</sub> = Observación de la Variable 2</p> <p>M = Muestra.</p> <p>r = Correlación entre dichas variables</p> <p><b>Población:</b></p> <p>54 Docentes de la provincia de Chanchamayo.</p> <p><b>Muestra:</b></p> <p>54 Docentes de la Institución Educativa “San</p>
--	--	---	---	---



				<p>Ramón" Chanchamayo.</p> <p><b>Técnica:</b></p> <p>Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b></p> <p>Cuestionario de Preguntas.</p>
--	--	--	--	--

**Anexo N°04: Constancia emitida por la institución que acredita la realización del estudio**



**“AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL”**

El Director de la Institución Educativa Integrada “San Ramón”, jurisdicción de la UGELCH Chanchamayo, quien suscribe, otorga la presente:

**CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN**

Al Profesor ROGER TOVAR YAURIVILCA, identificado con DNI N° 19899508, estudiante de la Escuela de Post Grado de la Universidad Privada Cesar Vallejo, con sede en Huancayo, quien mediante la presente, está facultado para realizar el recojo de información vía cuestionarios de encuesta aplicada a docentes de esta institución educativa. El docente está realizando su trabajo de investigación titulado: Clima Organizacional y Satisfacción laboral Docente en la Institución Educativa “San Ramón” 2018

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que convenga.

San Ramón, Agosto del 2018



**“AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL”**

El Director de la Institución Educativa Integrada “San Ramón”,  
jurisdicción de la UGELCH Chanchamayo, quien suscribe, otorga la presente:

**CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN**

Al Profesor ROGER TOVAR YAUZIVILCA, identificado con DNI N°  
19899508, estudiante de la Escuela de Post Grado de la Universidad Privada  
Cesar Vallejo, con sede en Huancayo, quien mediante la presente, está  
facultado para realizar el recojo de información vía cuestionarios de encuesta  
aplicada a docentes de esta institución educativa. El docente está realizando su  
trabajo de investigación titulado: Clima Organizacional y Satisfacción laboral  
Docente en la Institución Educativa “San Ramón” 2018

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que  
convenga.

San Ramón, Agosto del 2018

Anexo N°05: Base de datos

CLIMA ORGANIZACIONAL  
BASE DE DATOS

	Mejorar el Servicio al Usuario									Estimular el Cambio y la Innovación								Crear un Ambiente de Trabajo Positivo								Mejorar el Comportamiento Ético										
	1	2	3	4	5	6	7	8		9	10	11	12	13	14	15	16		17	18	19	20	21	22	23	24		25	26	27	28	29	30	31	32	
1	2	2	2	2	2	2	3	2	17	2	2	2	3	2	3	2	2	18	2	2	2	2	2	2	2	2	16	3	1	2	2	2	2	2	2	16
2	2	2	2	2	2	2	2	2	16	1	2	2	2	3	2	2	3	17	3	3	3	2	2	3	2	2	20	1	3	2	3	2	2	2	2	17
3	2	2	2	2	1	3	3	1	17	2	1	1	3	2	1	2	2	14	1	1	1	1	3	1	1	2	11	2	1	1	2	1	2	2	1	12
4	3	3	2	2	2	2	1	2	17	2	2	3	3	3	2	2	3	20	3	3	3	2	2	3	2	2	20	1	3	3	3	2	2	3	2	19
5	2	2	3	3	3	1	2	3	19	2	3	2	2	2	2	3	3	19	2	3	3	2	2	3	2	2	19	3	1	1	2	3	2	3	3	18
6	2	3	2	3	3	2	3	2	20	1	2	3	3	3	1	1	2	16	2	1	2	2	1	1	2	1	12	3	1	1	1	2	1	2	1	12
7	2	2	3	3	3	3	2	3	21	2	3	2	3	3	3	3	3	22	2	2	2	2	2	3	3	2	18	3	3	2	2	3	3	2	3	21
8	2	2	2	2	2	2	1	2	15	1	2	2	3	3	3	2	2	18	2	3	2	2	3	3	2	3	20	1	3	2	2	2	2	2	2	16
9	2	3	3	3	3	2	1	2	19	1	2	3	2	3	1	3	3	18	3	2	3	2	2	3	2	3	20	2	3	3	3	2	2	2	2	19
10	2	2	2	2	1	2	3	2	16	1	2	2	3	2	2	2	1	15	2	3	3	2	1	2	2	3	18	2	3	2	3	2	2	3	3	20
11	2	2	2	2	3	2	2	2	17	1	1	2	2	3	1	2	2	14	2	3	3	1	2	2	1	2	16	2	3	1	2	2	1	1	2	14
12	3	3	3	2	2	2	3	3	21	2	2	3	3	2	2	2	1	17	2	3	3	2	2	3	2	3	20	1	2	3	3	2	2	2	3	18
13	3	3	3	3	2	2	3	2	21	3	3	3	2	3	3	3	3	23	3	3	3	2	1	3	2	3	20	1	3	3	3	3	3	3	3	22
14	2	2	2	2	2	3	3	2	18	3	2	3	3	3	3	2	3	22	2	2	3	3	2	2	3	3	20	3	3	2	3	2	3	2	2	20
15	2	2	2	3	2	2	2	2	17	1	2	2	2	2	2	2	1	14	2	2	2	2	2	2	2	1	15	2	1	1	1	1	1	2	1	10
16	2	2	2	1	1	2	3	2	15	2	2	2	3	3	3	2	2	19	3	2	2	3	2	2	2	2	18	2	2	2	1	2	2	3	2	16
17	1	2	2	2	2	3	2	2	16	2	2	3	3	2	2	1	1	16	2	2	2	2	2	3	2	2	17	1	3	2	1	3	2	2	1	15
18	3	2	2	3	3	3	2	3	21	2	2	3	3	2	3	2	3	20	3	2	3	3	2	2	2	3	20	2	3	2	3	3	3	2	2	20
19	2	1	1	1	2	2	2	1	12	1	2	2	2	2	2	2	1	14	2	2	1	2	1	2	2	2	14	1	1	1	2	1	1	3	2	12
20	1	3	2	1	2	2	3	3	17	2	1	3	2	2	1	1	2	14	1	3	2	1	2	3	2	2	16	2	3	1	3	2	1	2	3	17
21	2	2	3	2	1	2	2	1	15	2	2	1	2	1	1	1	1	11	2	1	2	1	2	1	2	1	12	2	2	1	1	2	2	1	2	13
22	2	1	2	2	1	2	1	2	13	1	2	1	2	1	2	1	2	12	2	1	2	2	2	2	1	3	15	2	2	1	2	2	2	1	3	15
23	2	1	2	2	2	1	2	2	14	1	2	2	2	2	2	2	2	15	2	2	2	2	2	3	2	2	17	2	3	2	3	2	3	1	1	17
24	2	2	2	3	3	2	2	2	18	2	3	2	3	3	3	3	2	21	3	2	2	3	2	2	2	3	19	3	2	2	2	1	2	2	2	16
25	2	2	2	2	2	2	3	2	17	2	2	2	3	2	2	2	2	17	1	2	2	2	2	3	2	1	15	1	2	2	2	2	2	2	2	15
26	2	2	1	1	1	1	3	1	12	2	2	3	3	3	2	1	2	18	1	2	2	2	1	2	1	1	12	2	1	1	1	2	1	2	1	11
27	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	3	3	3	2	2	3	20	2	2	3	2	1	2	3	3	18	3	3	2	3	2	3	3	2	21
28	2	2	2	2	2	2	2	3	17	2	3	3	3	2	2	2	2	19	2	2	2	2	1	2	1	2	14	2	2	2	3	2	2	2	1	16



29	3	2	2	2	3	2	2	2	18	2	2	2	3	2	2	2	3	18	2	2	2	2	1	2	2	2	15	3	2	2	2	2	2	3	18	
30	2	2	2	2	1	3	2	3	17	2	1	2	2	3	3	3	3	19	2	2	1	2	1	2	2	2	14	1	2	2	2	2	2	1	14	
31	2	2	2	2	2	2	2	3	17	2	2	3	3	3	2	2	2	19	2	2	2	2	1	2	2	2	15	3	2	2	2	1	2	1	15	
32	2	2	1	1	2	2	1	2	13	1	2	2	2	2	2	2	2	15	2	2	3	3	3	2	2	2	19	2	1	2	2	1	2	1	13	
33	2	2	2	2	1	2	3	2	16	1	2	2	2	1	3	3	2	16	2	2	2	1	2	1	3	1	14	1	2	1	1	2	3	2	2	14
34	2	2	2	3	3	3	3	3	21	1	2	3	3	2	2	2	2	17	2	2	2	2	3	2	2	3	18	3	2	2	2	2	2	2	2	17
35	2	2	2	2	2	1	2	3	16	2	3	2	3	2	3	2	3	20	2	3	2	3	2	3	1	3	19	2	2	2	3	2	2	3	2	18
36	2	2	2	2	2	2	3	2	17	1	2	3	3	3	2	2	2	18	2	2	2	2	2	3	2	2	17	1	2	2	2	2	2	2	1	14
37	2	2	1	1	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	1	1	14	2	2	2	2	3	1	2	2	16	2	1	1	1	1	1	2	2	11
38	2	3	2	2	3	3	3	3	21	1	2	2	3	2	2	3	1	16	2	3	2	3	2	3	2	1	18	3	2	1	2	3	2	5	1	19
39	2	3	2	3	1	2	3	2	18	2	3	1	3	2	2	2	3	18	2	3	1	2	3	2	3	2	18	3	2	3	2	3	2	3	1	19
40	2	3	2	3	3	3	3	2	21	2	2	2	3	3	2	2	1	17	2	3	3	2	1	2	1	1	15	2	3	2	2	2	2	2	1	16
41	2	2	2	1	2	2	3	2	16	1	3	3	3	3	3	3	3	22	2	2	2	2	2	2	2	2	16	1	2	2	2	2	2	2	2	15
42	3	2	2	2	2	3	3	1	18	2	2	2	1	3	2	1	3	16	2	1	3	2	3	2	2	3	18	3	2	3	2	3	1	3	1	18
43	3	2	1	3	2	1	3	2	17	3	2	1	2	3	2	1	2	16	2	3	2	3	2	3	1	1	17	3	2	1	2	3	1	2	2	16
44	3	2	1	2	3	2	3	2	18	3	2	3	2	3	2	3	1	19	3	2	3	1	2	3	1	3	18	3	2	3	2	3	1	2	3	19
45	2	3	2	3	2	2	3	2	19	2	3	3	2	3	2	3	2	20	3	2	1	1	1	3	2	3	16	3	2	1	2	2	2	1	3	16
46	2	3	2	3	2	2	2	1	17	3	2	1	2	1	2	1	2	14	3	2	2	2	2	3	2	3	19	2	3	1	2	2	3	2	2	17
47	2	1	2	3	1	2	3	2	16	3	2	1	2	1	1	2	2	14	3	2	3	2	3	2	2	3	20	2	2	3	2	3	2	3	2	19
48	2	2	2	2	2	1	2	1	14	2	1	2	3	3	3	2	2	18	3	2	2	2	3	2	3	2	19	2	3	2	3	2	3	2	3	20
49	2	3	2	2	2	3	2	2	18	3	2	1	2	2	2	3	2	17	3	2	1	2	2	3	2	3	18	3	2	2	2	2	2	3	2	18
50	2	3	2	2	2	3	2	2	18	3	2	2	2	3	3	3	2	20	3	2	2	2	2	2	1	3	17	3	2	3	2	2	2	3	2	19
51	2	3	2	3	2	3	2	1	18	3	2	1	2	2	2	3	2	17	3	2	2	3	2	3	2	2	19	2	2	2	2	2	2	2	1	15
52	3	2	2	2	2	3	3	3	20	2	2	2	3	3	1	2	3	18	2	3	2	3	1	3	2	2	18	2	2	2	3	2	2	2	2	17
53	1	2	3	3	2	3	1	2	17	2	2	3	2	2	2	1	2	16	3	2	3	2	1	3	2	2	18	2	3	2	2	1	2	1	2	15
54	2	2	2	1	2	2	1	2	14	1	2	2	3	3	2	1	2	16	1	1	2	2	1	2	1	2	12	3	1	2	2	2	2	2	1	15

# SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE

## BASE DE DATOS

	Labor que Plantee Retos Mentales								Recompensas Equitativas								Condiciones Apropriadas de Trabajo								Compañeros Colaboradores											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32				
1	1	3	2	2	3	3	3	2	19	2	1	2	2	2	3	1	2	15	2	3	2	2	2	3	2	2	18	2	3	2	3	2	1	2	2	17
2	1	3	2	2	3	3	3	3	20	3	3	1	2	2	2	2	2	17	2	2	2	2	1	2	2	2	15	3	2	2	2	2	2	3	2	18
3	1	3	2	2	3	3	3	3	20	3	2	1	1	1	1	1	1	11	1	3	1	1	3	3	1	3	16	1	1	2	3	1	1	2	1	12
4	2	3	2	2	3	3	3	2	20	1	2	1	2	2	2	1	1	12	2	2	2	2	2	2	3	3	18	3	2	2	3	3	3	2	2	20
5	1	3	2	3	3	3	3	3	21	3	2	1	2	3	2	3	2	18	2	1	2	2	1	2	3	3	16	2	2	1	1	2	2	2	1	13
6	2	3	3	2	3	3	3	3	22	2	2	1	2	1	2	2	1	13	2	3	2	1	2	3	2	2	17	2	3	1	2	1	1	2	1	13
7	1	3	3	3	3	3	3	3	22	2	2	2	3	2	2	3	1	17	3	3	3	2	1	3	3	3	21	2	3	2	3	3	3	3	1	20
8	1	3	3	3	3	3	3	3	22	2	2	2	3	3	1	2	2	17	2	2	2	2	3	2	2	2	17	2	2	2	1	1	3	3	1	15
9	1	3	2	2	2	3	3	2	18	2	1	3	3	3	2	2	2	18	2	2	2	2	2	3	2	2	17	2	2	1	3	2	2	1	2	15
10	1	3	2	2	2	3	3	2	18	2	2	2	2	3	2	2	1	16	2	2	2	2	1	2	2	2	15	3	2	2	2	2	2	2	2	17
11	2	3	2	2	3	2	3	1	18	3	3	2	1	3	1	3	1	17	2	2	2	1	1	2	1	1	12	1	2	1	2	1	2	3	2	14
12	2	3	2	3	2	3	3	3	21	2	2	1	2	1	1	2	1	12	2	3	3	2	2	2	2	3	19	3	2	2	3	3	3	2	2	20
13	1	3	2	3	3	3	3	3	21	2	1	2	1	2	2	3	3	16	3	2	3	2	2	3	2	2	19	3	3	3	2	2	3	2	2	20
14	1	3	3	3	3	3	3	2	21	1	2	3	2	3	2	1	1	15	2	3	2	2	1	3	2	2	17	2	3	3	3	2	2	2	2	19
15	1	3	3	2	3	3	3	3	21	3	2	3	2	2	1	3	1	17	2	3	2	2	3	3	2	2	19	2	2	1	3	2	2	1	3	16
16	2	2	2	1	1	2	3	2	15	2	2	2	3	3	3	2	2	19	3	2	2	3	2	2	2	2	18	2	2	2	1	2	2	3	2	16
17	2	1	2	1	3	2	2	3	16	2	2	2	3	3	2	3	1	18	3	3	2	2	3	2	1	2	18	2	2	3	2	2	1	2	3	17
18	2	3	2	3	3	3	3	3	22	2	2	2	3	2	3	2	3	19	2	2	2	3	2	3	3	2	19	2	3	2	3	2	2	3	2	19
19	2	1	1	1	2	2	2	1	12	1	2	2	2	2	2	2	1	14	2	2	1	2	1	2	2	2	14	1	1	1	2	1	1	3	2	12
20	1	3	2	1	2	2	3	3	17	2	1	3	2	2	1	1	2	14	1	3	2	1	2	3	2	2	16	2	3	1	3	2	1	2	3	17
21	2	2	1	2	1	2	2	2	14	1	2	2	2	1	2	1	2	13	2	2	1	2	2	2	1	2	14	2	1	2	2	1	2	2	3	15
22	2	3	2	2	2	2	3	2	18	2	2	2	2	2	2	2	2	16	1	2	2	3	2	3	2	3	18	2	3	2	3	2	3	2	3	20
23	2	3	2	3	1	3	2	3	19	1	2	3	1	2	1	2	3	15	1	2	2	2	2	1	2	3	15	2	1	3	2	3	2	3	1	17
24	1	3	3	3	3	3	3	3	22	3	2	1	2	3	2	3	2	18	3	3	3	2	1	3	3	3	21	2	3	2	3	2	2	2	3	19
25	1	3	2	2	2	3	3	2	18	2	2	2	2	2	1	2	1	14	2	3	2	2	2	2	2	2	17	1	3	2	2	2	2	3	2	17
26	1	3	2	3	2	2	3	3	19	3	2	1	2	3	1	3	1	16	2	1	2	1	2	3	2	3	16	2	2	2	3	2	1	1	2	15
27	1	3	3	2	3	3	3	3	21	3	3	3	1	2	3	2	3	20	3	3	3	2	1	3	2	3	20	1	3	2	3	2	2	2	2	17
28	2	2	2	3	1	3	2	1	16	3	2	3	1	3	1	3	2	18	2	2	2	2	2	3	1	3	17	2	3	1	3	3	3	3	3	21
29	1	3	2	2	2	2	3	3	18	3	1	2	2	3	2	2	1	16	3	3	2	2	2	3	2	3	20	3	2	3	2	3	3	3	3	22
30	1	3	2	1	3	3	3	2	18	3	3	2	3	2	1	2	2	18	3	3	2	1	2	3	2	2	18	2	3	2	3	2	2	2	2	18
31	1	3	2	2	3	3	3	2	19	2	2	2	3	3	1	2	2	17	2	2	2	3	3	3	2	2	19	2	3	2	3	2	2	3	2	19
32	2	3	3	3	2	3	3	2	21	3	3	3	1	1	1	3	2	17	2	3	1	2	1	3	1	2	15	2	1	2	1	1	1	1	1	10
33	1	3	2	1	2	2	3	2	16	2	2	2	1	2	2	2	2	15	2	3	3	3	2	2	2	2	19	2	3	2	3	2	2	3	2	19
34	2	1	2	1	2	1	2	1	12	2	1	2	2	2	1	2	1	13	3	2	3	2	3	2	3	2	20	2	3	2	3	2	3	2	3	20
35	3	3	2	3	5	3	2	3	24	1	3	2	3	2	2	3	2	18	3	2	3	2	3	2	3	2	20	2	5	3	2	3	3	3	2	23
36	1	2	2	2	3	3	3	3	19	1	2	1	2	1	2	2	1	12	2	3	2	2	2	3	2	2	18	2	2	2	3	2	2	2	2	17

37	2	3	2	2	2	2	3	2	18	2	2	1	1	1	1	3	1	12	2	2	2	2	2	2	3	2	17	2	2	1	2	2	2	2	2	15
38	2	1	2	2	2	2	1	2	14	3	2	3	2	3	2	3	2	20	2	3	1	3	2	3	2	3	19	2	2	2	1	2	2	2	3	16
39	3	2	2	1	3	3	3	3	20	1	2	3	3	3	3	3	2	20	2	2	2	2	2	2	3	3	18	3	3	2	2	3	2	3	3	21
40	1	3	3	2	3	3	2	2	19	2	1	1	2	3	3	2	1	15	1	2	2	2	1	3	2	3	16	2	3	3	3	2	2	2	3	20
41	1	2	2	3	2	2	2	1	15	2	2	1	1	1	2	3	2	14	2	3	2	2	2	2	2	2	17	2	2	2	2	2	2	2	2	16
42	2	3	1	2	3	2	3	1	17	2	3	1	2	3	2	3	2	18	3	2	3	2	3	2	3	5	23	3	2	1	3	1	2	3	3	18
43	1	2	3	1	2	1	2	3	15	3	2	1	2	3	2	3	2	18	3	2	3	2	3	1	3	2	19	3	2	1	2	1	2	3	2	16
44	2	2	2	2	1	3	1	3	16	3	2	3	2	3	2	3	2	20	2	3	1	2	3	2	3	2	18	2	1	2	3	2	2	1	2	15
45	2	3	1	2	3	2	3	2	18	2	3	1	3	2	1	2	3	17	2	1	2	3	2	3	2	1	16	3	2	2	2	2	3	2	1	17
46	2	3	2	2	2	2	1	2	16	3	2	2	1	2	2	1	2	15	2	3	2	3	2	2	2	2	18	3	2	3	2	3	2	3	2	20
47	1	2	2	3	2	2	3	2	17	3	2	1	2	3	2	3	2	18	3	2	1	2	3	2	3	3	19	3	2	2	2	3	2	3	2	19
48	1	1	2	2	3	2	2	3	16	2	3	1	2	3	3	2	1	17	3	2	3	2	2	3	2	3	20	3	2	2	3	2	1	3	2	18
49	2	1	2	3	3	3	2	1	17	2	3	3	2	1	3	2	2	18	3	2	3	2	3	2	3	2	20	3	2	3	2	3	2	3	2	20
50	1	2	2	2	2	2	2	1	14	2	2	2	3	2	2	2	3	18	3	2	2	3	2	3	2	3	20	2	3	2	3	2	2	3	2	19
51	1	3	2	3	2	3	2	3	19	2	3	1	2	2	1	2	3	16	3	2	1	2	1	2	3	2	16	2	2	2	3	2	1	2	3	17
52	2	3	3	1	2	3	3	2	19	2	3	2	3	2	2	2	1	17	1	3	2	2	2	3	2	3	18	3	2	3	2	2	3	2	3	20
53	1	2	3	2	3	3	2	3	19	3	2	3	2	3	2	2	3	20	3	2	2	3	2	3	2	1	18	3	2	1	2	3	2	3	1	17
54	2	2	1	3	2	2	2	3	17	2	2	3	2	3	2	1	2	17	3	2	2	1	2	2	3	1	16	1	1	2	3	1	3	2	2	15

## Anexo N°06: Evidencias fotográficas

Preparando las encuestas para aplicar los instrumento cuestionario de encuestas

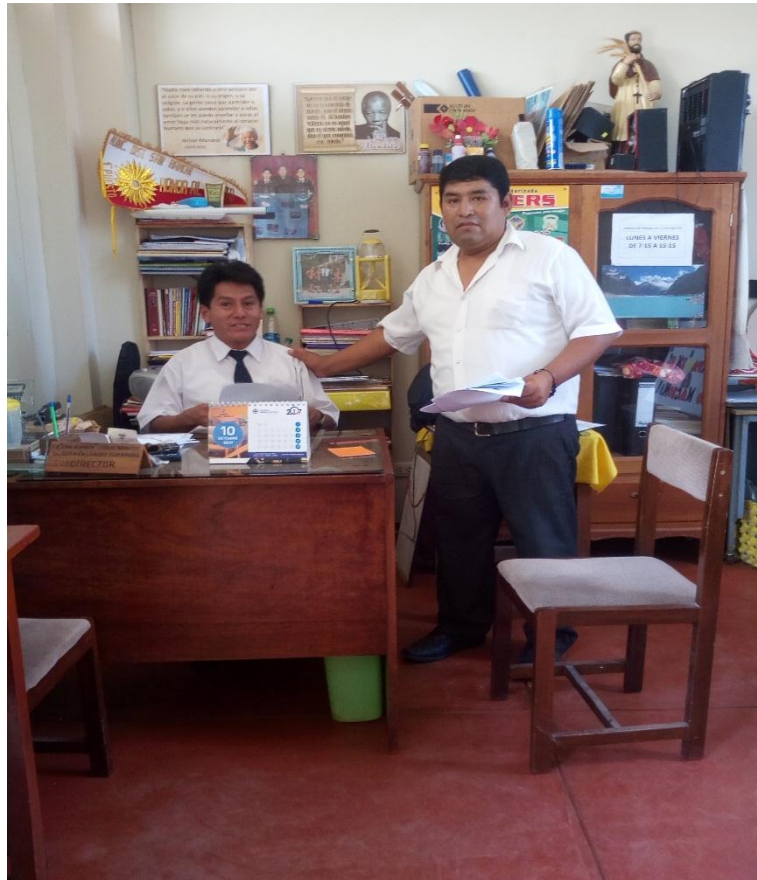


Docentes colaborando con la información de la encuesta





Docente entregando la encuesta ya desarrollado



Tabulacion de la informacion sobre el cuestionario entregado



Docentes entregando mas informacion sobre la encuesta de clima organizacional y satisfaccion laboral



Entrega de la ultima encuesta de la docente del area de ciencias sociales

